الضمان الاجتماعي

أحكامه وتطبيقاته
دراسة تحليلية شاملة

القاضي حسين عبد اللطيف حمدان

عضو المجلس الدستوري
أستاذ محاضر في كلية الحقوق، جامعة بيروت العربية
قاض في منصب الشرف - رئيس ديوان المحاسبة سابقاً



منشورات الحلبي الحقوقية

الضمان الاجتماعي

أحكامه وتطبيقاته
دراسة تحليلية شاملة

القاضي حسين عبد اللطيف حمدان

عضو المجلس الدستوري
أستاذ محاضر في كلية الحقوق جامعة بيروت العربية
قاض في منصب الشرف - رئيس ديوان المحاسبة سابقاً

منشورات الحلبي الحقوقية

الطبعة الثالثة

منشورات الحلبي الحقوقية
فرع اول: بناية الزين ـ شارع القنطاري ـ مقابل السفارة الهندية
هاتف: ٠١/٣٦٤٥٦١
هاتف خليوي: ٠٣/٦٤٠٥٤٤ ـ ٠٣/٦٤٠٨٢١
فرع ثان: سوديكو سكوير
هاتف: ٠١/٦١٢٦٣٢ ـ فاكس: ٠١/٦١٢٦٣٣
ص.ب. ١١/٠٤٧٥ بيروت ـ لبنان
E - mail elhalabi@terra.net.lb

بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

﴿وقل ربي زِدني علماً﴾

«صدق الله العلي العظيم»

سورة طه الآية ١١٤

«مثل المؤمنين في توادهمُ وَتراحُمَهمْ وتعاطفهم كَمثل الجسَد، إذا اشتكَى منه عَضُو، تَداعى له سَائر الجسَد بالسَهرُ وَالحمي».

«حَديث شريف»

الإهْدَاء

إلى كُل بَائس وَمُحْتاج.

إلى كُل خائف من الغَد، وبَاحث عَن الأمَان في وَطنه.

إلى جَميع هَؤلاء أقدم هَذا المؤلف في الضمَان الاجتمَاعِي.

المؤلفُ

بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

تقديم
الطبعة الثالثة

صدرت في السنوات الثلاثة الأخيرة جملة من التشريعات والمراسيم في موضوعات الضمان الاجتماعي، فوسعت من نطاق تطبيقه، وعدلت في بعض أحكامه، وقد ترافق هذا التطور في التشريع، مع تطور في الفقه والاجتهاد طاول مختلف جوانب الضمان الاجتماعي.

وقد أعد هذا المؤلف في الأساس لتعريف أبنائنا الطلاب، وتبصير سائر المهتمين بموضوعه، بأحكام الضمان الاجتماعي ونظامه القانوني. لذلك تقتضينا الأمانة العلمية والمهنية مواكبة تطور هذه الأحكام في التشريع والفقه والاجتهاد، ونقل كل جديد منها إلى طلابنا وقرائنا، لكي يظلوا على صلة بالتطور الحاصل، فلا يفوتهم علم بتشريع صدر، أو بحكم تبدل، ولكي يظل هذا المؤلف مرآة تعكس صورة الضمان الاجتماعي بمفهومه السائد، وأحكامه المطبقة.

وقد حرصت في هذه الطبعة الجديدة على الالتزام بهذه الأمانة، فعرضت فيها للتشريعات الجديدة الصادرة في موضوع الضمان، وأعدت البحث في أحكام النظام وتطبيقاته، مسترشداً بالمعايير الدولية، وبالآراء

الفقهية، والأحكام القضائية، التي أشرت إلى الهام منها في موضعه من البحث.

وإني إذ أرجو أن أكون قد بلغت القصد، لأشكر الله سبحانه وتعالى على عونه، وأسأله المزيد من التأييد والتوفيق إنه سميع مجيب.

المؤلف

بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

وبه نستعين
تقديم الطبعة الثانية

الضمان الاجتماعي نظام متطور يتأثر بالظروف والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تحيط به. ولذلك فإن أي تطور أو تبدل في هذه الأوضاع، سرعان ما ينعكس تطوراً وتبدلاً في أحكام النظام نفسه. وهذا ما حصل ويحصل بالنسبة لنظام الضمان الاجتماعي في لبنان. فبعد صدور الطبعة الأولى من هذا الكتاب وقبل نفاذها، خضع النظام المذكور، للعديد من التعديلات التشريعية والتنظيمية التي فرضتها التطورات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية المتلاحقة على الساحة اللبنانية. فكان لا بد من التصدي لهذه التعديلات في المحاضرات موضوع هذا الكتاب، لكي تبقى مرآة صادقة لضماننا الاجتماعي، تواكب مسيرته المتقدمة، وتتناول خطوات هذه المسيرة بالشرح والتحليل، فكانت هذه الطبعة الثانة.

وانسجاماً مع مبدأ التطور والتجديد، حرصت على أن أدخل على هذه المحاضرات إلى جانب التعديلات التي فرضها التبدل في التشريع بعض التعديلات الأخرى المتعلقة بأسلوب البحث ونطاقه، زيادة في التيسير على طلابنا الأعزاء، وفي إغناء معرفتهم بالموضوع، فأفردت مبحثاً خاصاً

لأهمية الضمان الاجتماعي على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي، ومبحثاً آخر لحماية تقديمات الضمان الاجتماعي، بعد أن كان البحث فيهما في الطبعة السابقة موزعاً على فروع الضمان المختلفة. ثم توسعت في شرح الأحكام المالية وبخاصة لجهة الموارد والاشتراكات، محاولاً التوفيق بين الرغبة في تحقيق المزيد من المعرفة في الموضوع وتجنب التطويل الممكن الذي قد يبعد بالطالب أو القارىء عن هذه الغاية.

وإني إذ أرجو أن أكون بهذه الطبعة الجديدة قد خطوت بهذا المؤلف خطوة إلى لأمام وحققت الفائدة المنشودة لطلابنا الأعزاء، لأشكر الله سبحانه وتعالى على كريم عونه، وأسأله المزيد من التأييد والتوفيق إنه سميع الدعاء، قريب مجيب.

المؤلف

بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

وبه نستعين
تقديم الطبعة الأولى

يتعرض الإنسان في حياته لكثير من المخاطر الزمنية والاجتماعية التي تهدده البؤس والحاجة، كالمرض والعجز والشيخوخة والبطالة ووفاة المعيل، وغير ذلك من المخاطر التي تمنعه من كسب عيشه، أو تزيد في أعبائه.

كما أن بعض الحوادث المفرحة التي يقدم عليها الإنسان باختياره، كالزواج وإنجاب الأولاد، ترتب عليه من الأعباء ما يثقل دخله، ويهبط بمستواه المعيشي.

وقد تلمس الإنسان ـ منذ القدم ـ الحماية من هذه الأخطار، بالادخار، وإذا عز الادخار، فقد كان التوجه إلى الآخرين طلباً للمعونة هو سبيله إلى الحماية المنشودة. وقد أخذت معاونة الإنسان للإنسان عبر التاريخ صوراً شتى، إلى أن لبست حلة الضمان الاجتماعي الذي تكفل فيه المجتمع بضمان العيش لأفراده.

فقد ظهرت طلائع الضمان الاجتماعي في أواخر القرن التاسع عشر مع تدخل السلطات الرسمية في ألمانيا، ثم في غيرها من الدول الصناعية

التي حذت حذوها، لحماية العمال من مخاطر المرض وإصابات العمل والشيخوخة... ولكنه لم يكتمل نظاماً قانونياً له أهدافه وأدواته إلا في أواسط القرن العشرين. وقد كان لنظام الضمان الاجتماعي أثره البالغ في تحقيق الأمن للفرد والجماعة على السواء، وذلك بما وفره للفرد من حماية، وللجماعة من تكافل قضى على استغلال الإنسان للإنسان، وأزال أسباب الصراع الطبقي. ولهذا استأثر الضمان الاجتماعي باهتمام الشعوب والحكام على السواء، حتى أصبح السمة المميزة للدول المعاصرة. وكذلك استأثر باهتمام المنظمات الإقليمية والعالمية، فدعت إلى الأخذ به المواثيق والإعلانات الدولية وبخاصة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٤٨، الذي نص مادته الثانية والعشرين على أن «لكل إنسان باعتباره عضواً في المجتمع الحق في الضمان الاجتماعي».

وقد أخذ لبنان ـ متأثراً بالتيارات العالمية المذكورة ـ بنظام الضمان الاجتماعي بالقانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ٢٦ أيلول عام ١٩٦٣. ولكنه، وبسبب عدم امتلاكه القدرات اللازمة لتحقيق الضمان على نحو شامل، قصر هذا النظام على أربعة فروع هي: ضمان المرض والأمومة، وضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، وضمان التعويضات العائلية، ثمَّ ضمان تعويض نهاية الخدمة. وكغيره من الدول التي ولجت ميدان الضمان الاجتماعي، أخذ بمبدأ التدرج في التطبيق، حتى يتسنى للسلطة المختصة إعداد وتدريب الموظفين اللازمين لتنفيذ النظام، وتوفير الإمكانات الإدارية والفنية لذلك.

وقد تم حتى الآن تنفيذ فرع ضمان المرض والأمومة لجهة تقديمات العناية الطبية، كما تم تنفيذ فرعي التعويضات العائلية وتعويض نهاية الخدمة. أما فرع ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية فما زال ينتظر التنفيذ.

إلا أن ذلك لا يقلل من أهمية هذا النظام الذي استطاع رغم حداثة نشأته، وعدم اكتمال تطبيقه، أن يحتل مرتبة عالية من الاهتمام به، نظراً لكثيرة المستظلين بأحكامه، وإرسائه لدعائم الأمن الاجتماعي. وقد استطاع أن يشق طريقه إلى معاهد الحقوق في لبنان وأن يأخذ مكانه كمادة ملحقة بتشريعات العمل لما بينهما من ارتباط تاريخي.

وقد بدأ تدريس هذه المادة في كليتي الحقوق والآداب (قسم الاجتماع) في جامعة بيروت العربية اعتباراً من عام ١٩٧٤، وكان لي شرف القيام بهذه المهمة منذ ذلك التاريخ.

وما هذا الكتاب الذي أضعه بين يدي طلابنا اليوم سوى مجموعة محاضرات أعددتها لطلاب السنة الثالثة في كلية الحقوق في جامعة بيروت العربية. وقد تناولت في هذه المحاضرات ما يجب على الطالب أن يلم به من أحكام الضمان الاجتماعي في لبنان، بعد أن مهدت لذلك بمقدمة عرضت فيها لمفهوم الضمان الاجتماعي بوجه عام، وفلسفته وتطوره، وكيفية تطبيقه في بعض المجتمعات الرأسمالية والاشتراكية وفي الإسلام، كما أشرت إلى ما بلغته الدول العربية في ميدانه.

وقد التزمت في ما تناولته من أبحاث بشرح المبادىء العامة والأحكام الأساسية التي يقوم عليها نظام الضمان الاجتماعي في لبنان، مبتعداً قدر المستطاع عن الأحكام التفصيلية، والتفريعات الفقهية التي قد ترهق الطالب، وتبعد به عن جوهر الموضوع. كما راعيت سهولة الأسلوب ووضوح العبارة، بما يبسط الموضوع، ويجعله سير المأخذ بالنسبة للطالب والقارىء على السواء.

وأني إذ أرجو أن أكون قد بلغت القصد، وأضفت بهذه المحاضرات المتواضعة لبنة إلى بناء المكتبة الاجتماعية اللبنانية التي يحرص علماؤنا على

إعلاء بنيانها وتدعيم كيانها لأحمد الله سبحانه وتعالى وأسأله مزيداً من العون والتوفيق أنه سميع مجيب.

المؤلف

أهم المصطلحات

١ ـ في اللغة العربية:

ـ سوبرة وبشير	مجموعة اجتهادات مجلس العمل التحكيمي، جمع وتنسيق توفيق سوبرة وحسن بشير، ١٩٧٠.
ـ أبو ناضر وبشير	مجموعة اجتهادات مجلس العمل التحكيمي، جمع وتنسيق جورج أبو ناضر وحسن بشير، ١٩٧١.
ـ غانم وبشير	مجموعة اجتهادات مجالس العمل التحكيمية في لبنان، جمع وتنسيق نمر غانم وحسن بشير، ١٩٧٢.
ـ غانم وأبو ناضر	مجموعة اجتهادات مجاس العمل التحكيمية في لبنان، جمع وتنسيق نمر غانم وجورج أو ناضر، ١٩٧٣ و ١٩٧٤.
ـ العدل	مجلة العدل ـ مجلة نقابة المحامين ـ بيروت.
ـ ن.ق.	النشرة القضائية ـ وزارة العدل ـ بيروت.
ـ حاتم	مجموعة اجتهادات حاتم ـ مؤسسها شاهين حاتم، ومحررها النقيب شكيب قرطباوي.
ـ م.ع.ت.	مجلس العمل التحكيمي.
ـ الصندوق	الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

٢ ـ في اللغة الفرنسية:

Bull.	Bulletin des arrêts de la cour de cassation.
Ch. réunies	chambres réunies de la cour de cassation.
civ.	arrêts de la 2e section de la cour de cassation.
C.E.	Conseil d'Etat.
D.	Recueil Dalloz.
D.H.	Dalloz hebdomadaire.
D.P.	Dalloz Periodique et critique
Dr. Soc.	Revue droit social.
j.e.p.	jurisclasseur périodique (semaine juridique).
S.	Recueil Sirey.
Soc.	Arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation.

ترجمة بعض التعابير المستعملة في البحث

La sécurité sociale	الضمان الاجتماعي
L'assurance sociale	التأمين الاجتماعي
Les assurances sociales	التأمينات الاجتماعية
La branche	الفرع (ضمان اجتماعي)
Le régime	النظام
L'assurance maladie-maternité	ضمان المرض والأمومة
L'assurance accidents du travail-maladies professionnelles	ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية
Le régime des prestations familiales et scolaires	نظام التقديمات العائلية والتعليمة
Les allocation familiales	التعويضات العائلية
Le régine de l'indémnite de fin de service	نظام تعويض نهاية الخدمة
La caisse nationale de sécurité sociale	الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
L'assurance vieillesse-invalidité-décès	ضمان الشيخوخة والعجز والوفاة
Les cotisations	الاشتراكات
L'éxonération des cotisations	الإعفاء من الاشتراكات
L'incapacité	العجز
L'incapacité temporaire	العجز المؤقت

L'incapacité permanente	العجز الدائم
L'incapacité permanente partielle	العجز الدائم الجزئي
L'incapacité permanente totale	العجز الدائم الكلي
L'invalidité	العجز (بسبب المرض)
L'indémnité de maladie	تعويض المرض
L'indémnité de maternité	تعويض الأمومة
L'indémnité d'accident du travail	تعويض طارىء العمل
L'allocation de frais funétaires	تعويض نفقات الدفن
La pension d'incapacité	معاش العجز
Les pensions des ayants droit	معاشات أصحاب الحق
Les bénéficiares	المستفيدون
Les ayants droit	أصحاب الق بعد وفاة المضمون
L'assuré	المضمون
L'assuré obligatoire	المضمون الإلزامي
L'assuré volontaire	المضمون الاختياري
L'enfant à charge	الولد المعال
L'affiliation à la sécurité sociale	الانتساب إلى الضمان الاجتماع
L'affiliation obligatoire	الانتساب الإلزامي .
L'affiliation volontaire	الانتساب الاختياري
L'imatriculation	التسجيل
Solarié	الأجير
L'apprenté	المتدرب
Les membres de la famille de l'assuré	أفراد عائلة المضمون
Les vendeurs de journaux et revues	باعة الصحف والمجلات
Les conducteurs des voitures publiques	سائقوا السيارات العمومية

Heures supplementaires	ساعات إضافية
rétribution des heures supplémentaires	تعويض الساعات الإضافية
L'indémnité de licenciement	تعويض الصرف من الخدمة
Maître de l'entreprise-Employeur	رب العمل
Prestations	تقديمات
prestations en nature	تقديمات عينية
prestations en argent	تقديمات نقدية
étape	مرحلة

القسم الأول

الضمان الاجتماعي بوجه عام

أو

المدخل إلى الضمان الاجتماعي

موضوعات البحث

يتناول البحث في الضمان الاجتماعي بوجه عام الموضوعات الآتية:

١ ـ تعريف الضمان الاجتماعي وخصائصه.

٢ ـ التمييز بين الضمان الاجتماعي والأنظمة المشابهة له.

٣ ـ الضمان الاجتماعي في تطوره التاريخي.

٤ ـ نطاق الضمان الاجتماعي.

٥ ـ إدارة الضمان الاجتماعي.

٦ ـ تمويل الضمان الاجتماعي.

٧ ـ آثار الضمان الاجتماعي.

٨ ـ الضمان الاجتماعي في الإسلام.

ونتناول كل موضوع من هذه الموضوعات في فصل خاص.

الفصل الأول
التعريف بالضمان الاجتماعي

المبحث الأول
ما هو ضمان الاجتماعي

١ ـ في اصطلاح الضمان الاجتماعي:

عبارة «الضمان الاجتماعي» في اصطلاحنا، تقابل عبارة «sécurité sociale» في الاصطلاح الفرنسي، وعبارة «social security» في الاصطلاح الإنكليزي، أو ما هو بمعناها في اللغات الأخرى. وهي تختلف بمعناها عن عبارة «التأمين الاجتماعي» التي تقابل عبارة «assurance sociale» الفرنسية، وعبارة «social insurance» الإنكليزية.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا الاصطلاح الذي اعتمده المشترع اللبناني هو ترجمة غير دقيقة لعبارتي sécurité sociale الفرنسية، و social security الإنكليزية، اللتين تعنيان «الأمن الاجتماعي» أو «الأمان الاجتماعي» في لغتنا العربية.

وقد أخذ باصطلاح «الضمان الاجتماعي» من التشريعات العربية، التشريع العراقي، والتشريع الليبي، والتشريع المغربي، والتشريع الموريتاني. أما سائر التشريعات العربية، فمنها من أخذ باصطلاح «التأمين الاجتماعي»، كالتشريع المصري، والتشريع البحريني، ومنها من أخذ

باصطلاح «التأمينات الاجتماعية» كالتشريع الكويتي، والتشريع السعودي، والتشريع السوداني، والتشريع السوري، والتشريع التونسي.

ولا يختلف موقف الفقه عن موقف التشريع في هذا المجال، إذ بينما يستعمل بعض الفقهاء عبارة «الضمان الاجتماعي»، يستعمل غيرهم عبارة «التأمين الاجتماعي» أو «التأمينات الاجتماعية»، ويؤثر آخرون استعمال عبارة «الأمن الاجتماعي» أو «الأمان الاجتماعي» وهي الترجمة الدقيقة للعبارتين الفرنسية والإنكليزية كما رأينا. ومن الفقهاء من يستعمل عبارتي «الضمان الاجتماعي» و «التأمين الاجتماعي»، وكأنهما مترادفتان[١]، مع أنهما لا تحملان معنى واحداً، لا لغة ولا اصطلاحاً، فالأولى غاية، والثانية وسيلة[٢] كما سنرى.

وقد ظهر اصطلاح «الضمان الاجتماعي» لأول مرة في التشريع، في القانون الأمريكي للضمان الاجتماعي social security act الذي صدر في ١٤ آب ١٩٣٥ في إطار السياسة الاجتماعية الجديدة التي اعتمدها الرئيس روزفلت لمعالجة ذيول الأزمة الاقتصادية التي ضربت الاقتصاد الأمريكي عام ١٩٢٩، ومساعدة ملايين العاطلين عن العمل من ضحايا تلك الأزمة[٣].

---

(١) انظر في ذلك: صادق مهدي السعيد، في «العمل والضمان الاجتماعي في الإسلام» بغداد، ١٩٧٠ ـ ١٩٧١، ص ٤٢ و ٤٣، حيث يقول: «كما صار البعض أيضاً يطلق تعبير الضمان الاجتماعي، على أنظمة التأمينات الاجتماعية الخاصة بالعمال، كما فعل مؤخراً المشرع العراقي بقانون الضمان الاجتماعي الأخير، لسنة ١٩٦٤». ثم يضيف: «والمعنى الشائع الآن عند عوام الناس أن الضمان الاجتماعي هو التأمين الاجتماعي للعمال، خاصة ضد المرض والشيخوخة والعجز وإصابات العمل والبطالة والوفاة مثلاً، وهذا هو المعنى الضيق له...». وانظر كذلك، محمد فاروق الباشا، في «التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية» ١٤٠٨ هـ ـ ١٩٨٨ م، ص ٧٩.

(٢) انظر في ذلك، الطبعة الأولى من هذا المؤلف، لسنة ١٩٩٠، ص ٢٧؛ وانظر كذلك: عادل عبد الحميد عز، في بحثه «التأمين الصحي في الجمهورية اللبنانية» ص ٢.

(٣) يشير بعض الكتّاب إلى أن اصطلاح «الضمان الاجتماعي» استخدم للمرة الأولى من

ومن القانون الأمريكي إنتقل اصطلاح «الضمان الاجتماعي» إلى تشريعات الدول الأخرى، وإلى المواثيق والإعلانات الدولية، ولا سيما الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ ١٠ كانون الأول سنة ١٩٤٨، والذي نص في مادته الثانية والعشرين، على أن «لكل فرد باعتباره عضواً في المجتمع، الحق في الضمان الاجتماعي».

٢ ـ ولكن ما هو الضمان الاجتماعي؟

الضمان لغة هو مصدر الفعل الثلاثي «ضَمن». وله في اللغة معان عدة، لعل أقربها إلى موضوعنا، معنى «الالتزام برد مثل الهالك، إن كان مثلياً، أو قيمته إن كان قيمياً»[١]. والضامن أو الضمين، معناه الكفيل أو الملتزم. وضَمِنَ الشيء وبه، ضَمناً وضماناً، معناه كَفَلَ به. وفي الحديث الشريف: «من مات في سبيل الله، فهو ضامن على الله أن يدخله الجنة» أي ذو ضمان على الله[٢].

والضمان بالمعنى الاصطلاحي يعني التأمين. فيقال أمَّن على حياته، أي أجرى عليها الضمان. وفي خارج النصوص، قد يستعمل أحدهما مكان الآخر[٣]، فيقال التأمين الاجتماعي، بمعنى الضمان الاجتماعي، وتأمين

= جانب سيمون بوليڤار في شباط عام ١٩١٨، حين أعلن في إحدى خطبه أن نظام الحكم الأمثل، هو الذي يحقق أكبر قدر من هناء العيش، ومن الضمان الاجتماعي، والأمان السياسي...». ونجد هذا الاصطلاح أيضاً في الإعلان الصادر عن المؤتمر الوطني الأول لحزب العمال الإيطالي، المنعقد في جنيف عام ١٨٩٤، وكذلك في نظام الضمان الاجتماعي الصادر في ٣١ تشرين الأول ١٩١٨ في أعقاب الثورة البولشفية في الاتحاد السوفييتي. ـ راجع في ذلك:

J.J. Dupeyroux: Droit de la sécurité sociale, 6ᵉᵐ edition, 1975, P. 4.

(١) المنجد في الأدب واللغة والعلوم، للأب لويس معلوف اليسوعي ص ٤٧١.

(٢) لسان العرب، لابن نظور، المجلد ١٣، ص ٢٥٧.

(٣) توفيق حسن فرج، أحكام الضمان (التأمين) في القانون اللبناني، ص ١٠، الهامش.

الشيخوخة، بمعنى ضمان الشيخوخة، أو العكس.

ولكن، مرة أخرى، ما هو الضمان الاجتماعي؟

إن الجواب على هذا السؤال يعني تعريف الضمان الاجتماعي على نحو جامع مانع، أي «جامع لكل المقومات والعناصر التي يتكون منها، ومانع لكل ما لا يجوز أن يدخل فيه مما هو خارج عنه» ومثل هذا التعريف ليس بالأمر الهين. فالضمان الاجتماعي يتنازعه فكرتان: فكرة الهدف، وفكرة النظام. فباعتباره هدفاً، يتجاوز الضمان الاجتماعي فكرة «الضمان» بمعناه الفني[1]. ليعبر عن التضامن بين أبناء الجماعة الواحدة، في سعيهم للقضاء على الفاقة والعوز. وباعتباره نظاماً قانونياً يعبر الضمان الاجتماعي عن الوسيلة أو الوسائل المعتمدة لبلوغ هذا الهدف.

واحتمال الضمان الاجتماعي هذين المعنيين يعكس صعوبة تعريفه على نحو جامع مانع، كما تقدم. والدليل على ذلك، أن الفقه انقسم في تعريفه للضمان الاجتماعي مذاهب ثلاثة: مذهب يركز في تعريفه على الهدف، وآخر على النظام القانوني، وثالث يحاول الجمع بين الهدف والنظام في تعريف واحد. وما ذلك إلا انعكاس للطبيعة الحقيقية للضمان الاجتماعي. فهو هدف اجتماعي ونظام قانوني في آن واحد.

غير أن الهدف الاجتماعي قديم قدم المجتمعات البشرية التي كانت دائماً تبحث عن الأمان وتتوسله في صيغ تختلف باختلاف ظروفها الفكرية والاجتماعية والاقتصادية وقديماً قال ڤولتير Voltaire: «إني على استعداد دائماً لأن أبحث في أي مكان، لا عن الراحة، بل عن الأمن»[2].

---

(١) أحمد حسن البرعي، المبادىء العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، ج ١ ص ٦.

(٢) Je suis toujours prêt à aller chercher ailleurs, non pas le repos, mais la sécurité». (Voltaire, correspendance, avril 2, 1767).

أما النظام القانوني للضمان الاجتماعي فهو حديث النشأة، إذ لم يستعمل اصطلاح «الضمان الاجتماعي» للدلالة على هذا النظام، إلا في ١٤ آب ١٩٣٥ عندما صدر القانون الأمريكي للضمان الاجتماعي social security act ـ كما ذكرنا في هالة هذا البحث ـ ليقرر إعانة البطالة والشيخوخة، بناء على السياسة الجديدة التي اتبعها الرئيس روزفلت لمعالجة نتائج الأزمة الاقتصادية لعام ١٩٢٩[١].

ولم ينتشر النظام القانوني للضمان الاجتماعي، إلا في أعقاب الحرب العالمية الثانية، وبفضل تقرير اللورد بيڤريدج Beveridge الذي كان أول من أعطى الضمان الاجتماعي مفهومه الحديث.

وسنعرض فيما يلي لتعريف الضمان الاجتماعي باعتباره هدفاً يسعى المجتمع إلى تحقيقه، ثم لتعريفه كنظام قانوني، وأخيراً لتعريفه كهدف ونظام قانوني في آن واحد، على أن نعرض بعد ذلك للتعريف الذي نقترحه.

المطلب الأول

تعريف الضمان الاجتماعي باعتباره هدفاً يسعى المجتمع إلى تحقيقه

٣ ـ حاجة الإنسان إلى الأمان قديمة قدم الإنسان نفسه. فمنذ أن وعى الإنسان الأخطار التي تحيق به، تولدت لديه الحاجة إلى الأمان. وإذا كان الأمان بالنسبة للإنسان الأول، «لا يعني أكثر من تأمين قوته وتحصين مأواه، الذي غالباً ما كان يتخذه في مغارة أو عند جذع شجرة، ليأمن غائلة الجوع، ويحتمي من افتراس الوحوش الضواري»[٢]، فإنه بالنسبة لإنسان

---

(١) راجع ما ذكرناه حول ظهور اصطلاح الضمان الاجتماعي لأول مرة في القانون الأمريكي للضمان الاجتماعي، ص ، هامش.

(٢) محمد طلعت عيى، التأمين الاجتماعي ص ١١؛ و Jean Jacques Rousseau: Discours sur l'inégalité, Paris, les grands classiques illustrés, P.169.

اليوم يعني تأمين أمنه الاقتصادي، وتحريره من الفاقة والعوز. فالحياة الاجتماعية قد ضاعفت حاجات الإنسان وزادت في أعبائه المعيشية. والوفاء بتلك الحاجات، والنهوض بتلك الأعباء يتطلب حداً من الدخل قد لا يتوفر للإنسان باستمرار، إما لانقطاعه عن الكسب، أو لعدم كفاية ما يكسبه. وفي الحالتين قد يتعرض الإنسان للحاجة والحرمان. ولذلك كان الخوف من الحاجة، ومن المخاطر التي تؤدي إلى وقوع الإنسان فيها، كالمرض والعجز والشيخوخة والوفاة والإصابات، والبطالة، والأعباء العائلية، أشد ما يقلق الإنسان، ويدفع به إلى البحث عما يقيه شر تلك الأخطار ويوفر له الأمن الاقتصادي.

وكانت وسائله إلى تحقيق هذا الأمن تختلف باختلاف ظروف الزمان والمكان، ولكن هدفه كان دائماً واحداً وهو القضاء على الحاجة، وضمان أمنه الاقتصادي. ولعل هذا هو ما حدا بالرئيس روزفلت إلى أن يعلن عام ١٩٤١ في خطابه الشهير عن الحريات التي ينبغي أن يقوم عليها المجتمع الحديث، أن من بين هذه الحريات «التحرر من العوز والحاجة».

وفي سعيه للتحرر من الحاجة استخدم الإنسان وسائل متعددة، كالادخار، والمساعدات الاجتماعية، وجمعيات العون التبادلي، والضمان (التأمين) الخاص، والتأمينات الاجتماعية. أما آخر هذه الوسائل، فكان الضمان الاجتماعي. وقد دعا إليه، فشل الوسائل السابقة في القضاء على الفاقة، لا سيما بعد قيام الثورة الصناعية.

وقد أخذ الضمان الاجتماعي مفهومه الحديث بفضل تقرير اللورد بيڤريدج Beveridge الصادر عام ١٩٤٢. فقد ندد اللورد بيڤريدج في هذا التقرير بالحاجة، ودعا إلى التخلص منها بأقامة نظام للضمان الاجتماعي، يكفل للإنسان في كل وقت، حداً أدنى من الدخل، يكفي لإشباع حاجاته.

وانطلاقاً من هذا الهدف عرَّف «بيڤريدج» الضمان الاجتماعي بأنه «القضاء على الحاجة بضمان حد أدنى من الدخل لكل فرد في كل وقت لإشباع حاجاته».

وقد تردد صدى هذا التعريف في القانون البريطاني الذي عرف الضمان الاجتماعي بأنه «تأمين دخل معين يحل محل الكسب عندما ينقطع بسبب المرض والبطالة والإصابات والشيخوخة والموت، وتغطية النفقات الاستثنائية التي تنجم عن الزواج والولادة والوفاة، على أن يكون ذلك مقروناً بالعمل على إنهاء حالة انقطاع الكسب بأسرع وقت ممكن»[١].

وقد انتقل الضمان الاجتماعي بمفهومه هذا إلى الفقه الحديث، فعرفه بعضهم بأنه «نظام يهدف إلى خلق الاطمئنان لدى أفراد المجتمع العامل عن طريق ضمان حد أدنى لدخول قائمة لهم ولذويهم في حالات عجز العمال أو بطالتهم أو مرضهم أو وفاتهم»[٢].

وعرفه آخرون بأنه «مجموعة الوسائل التي تستخدم من أجل ضمان الأمن الاقتصادي لأفراد المجتمع»[٣].

ويلاحظ مما تقدم، أن تعريف الضمان الاجتماعي انطلاقاً من الهدف الذي يرمي إليه، قد يفضي إما إلى عدم حصر المخاطر التي ينبغي أن يواجهها، أو إلى تجاوز الوسائل التي يجب استخدامها لمواجهة هذه

---

(١) صادق مهدي السعيد، الضمان الاجتماعي وتطبيقه في العراق، ١٩٧٥ ص ٢، وقد أشار إليه أيضاً عبد اللطيف محمود في «التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، الطبعة الأولى، ط١٩٩، ص ٥٨.

(٢) عبد الله سلامة عبد الله في «الخطر والتأمين. الأصول العلمية والعملية ـ الطبعة الخامسة، ١٩٧٦، ص ٥٠٠، وقد أشار إليه أيضاً عبد اللطيف محمود في المرجع السابق، ص ٥٨.

(٣) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٤٩.

المخاطر. وفي الحالتين ينتهي التعريف إلى توسيع نطاق الضمان الاجتماعي على نحو يتجاوز المقصود به.

ففي الحالة الأولى قد يتسع الضمان ليشمل كل المخاطر التي تهدد الأمن الاقتصادي للإنسان بما فيها الكوارث الطبيعية، والآفات الزراعية، ومخاطر الحروب، والأزمات النقدية، وما إلى ذلك من المخاطر الأخرى، مع أن هذه المخاطر ليست هي المقصودة بالضمان الاجتماعي في الأصل، ولم تكن مشمولة به في أي وقت من الأوقات.

أما في الحالة الثانية، فإن عدم حصر الوسائل الواجب استخدامها في مواجهة المخاطر الاجتماعية، قد يفضي إلى اختلاط الضمان الاجتماعي بغيره من السياسات الاجتماعية والاقتصادية للدولة، كسياسة الاستخدام، وسياسة الأجور، والسياسة الإسكانية، والسياسة الزراعية، والسياسة النقدية، والسياسة الصحية، وسياسة التربية والتعليم، إلخ...»[1] وبذلك يفقد الضمان الاجتماعي ذاتيته المميزة. فالدولة في سعيها إلى تحقيق الأمان الاقتصادي لمواطنيها، تستخدم أنظمة متعددة، ومن هذه الوسائل، الضمان الاجتماعي. فالضمان الاجتماعي، إذن، ليس النظام الوحيد الذي يسعى إلى تحقيق الأمان الاقتصادي للمواطنين، بل هناك أنظمة أخرى تعمل على تحقيق نفس الهدف.

وبالتالي فإن تعريف الضمان الاجتماعي بالاستناد إلى الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه، يبدو تعريفاً واسعاً لا يسعف في تحديد مفهومه تحديداً صحيحاً[2].

---

(١) Doublet, Sécurité sociale, 1964, P. 9.

(٢) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٥٢.

المطلب الثاني

تعريف الضمان الاجتماعي باعتباره نظاماً قانونياً

٤ ـ الضمان الاجتماعي كهدف تسعى المجتمعات إلى تحقيقه، يحتاج إلى نظام قانوني يحدد الوسائل المادية والقانونية اللازمة لتحقيق هذا الهدف. والنظام القانوني هو الوجه الآخر للضمان الاجتماعي، ولذلك قلنا[1] إن الضمان الاجتماعي تتنازعه فكرتان: فكرة الهدف وفكرة النظام القانوني. فهو ليس مجرد هدف، بل هو نظام قانوني أيضاً، لا بل هو من أهم النظم القانونية الرامية إلى تحقيق الأمان الاقتصادي للمواطنين.

وباعتباره نظاماً قانونياً، يصدر الضمان الاجتماعي بقانون يحدد الأشخاص المضمونين، والمخاطر المضمون منها، وكيفية مواجهة هذه المخاطر. وقد يكتفي القانون بالنص على كفالة الأمن الاقتصادي للمواطنين، عن طريق تأمين حد من الدخل للمواطن، بصرف النظر عن طبيعة الخطر الذي يهدد، أو عن انتمائه المهني[2].

ولذلك ينطلق بعض الفقهاء في تعريفهم للضمان الاجتماعي من كونه نظاماً قانونياً، أي من الوسائل والأساليب التي يستخدمها لتحقيق أهدافه، وخاصة ما يقرره النظام من تقديمات نقدية وعينية لترميم آثار الأخطار التي يتعرض لها الأفراد، أو للتخفيف من هذه الآثار.

وفي هذا السياق يعرف هذا الجانب من الفقه، الضمان الاجتماعي

---

(١) ما سبق، ف ٢، ص ٣٠.

(٢) يرى الدكتور عبد اللطيف محمود آل محمود في كتابه «التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية» ص ٥٩، أن كفالة الأمن الاقتصادي عن طريق ضمان حد أدنى من الدخل، ليس تأميناً (ضماناً) اجتماعياً، بل هو كفالة اجتماعية، بمقتضاها تقوم الدولة بكفاية حاجة المحتاجين... من غير مقابل.

بأنه «مجموعة الوسائل الوقائية والعلاجية المقررة لحماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية وتحقيق الأمن الاقتصادي لهم»[1].

ولا شك أن التركيز على الوسائل التي يستخدمها الضمان الاجتماعي في مواجهة الأخطار الاجتماعية، من شأنه أن يساهم في تحديد نطاق الضمان الاجتماعي الذي يقوم على أعمدة ثلاثة هي: المضمونون، المخاطر المضمون منها، والوسائل المعتمدة لمواجهة هذه المخاطر. إلاّ أن عدم تحديد هذه الوسائل، الوقائية منها والعلاجية، قد يؤدي إلى توسيع نطاق الضمان الاجتماعي، إلى الحد الذي يفقده ذاتيته وخصائصه المميزة، كما يحصل في تعريف الضمان الاجتماعي بالنظر إلى الهدف الذي يرمي إليه.

ففي نطاق ضمان المرض مثلاً، إذا لم يتم تعيين أو حصر الوسائل الوقائية والعلاجية الواجب استخدامها لمواجهة خطر المرض، فقد تدخل في نطاق الضمان الاجتماعي، السياسة الصحية العامة للدولة، وسياسة إقامة وتنظيم المستشفيات، وسياسة الوقاية الصحية، وذلك بالإضافة إلى تأمين وسائل العلاج، والتعويض عن الانقطاع عن العمل، الخ...

وفي نطاق ضمان البطالة، يمكن أن تدخل في نطاق الضمان الاجتماعي، سياسة الاستخدام، وسياسة الأجور، بالإضافة إلى إعانات البطالة. وهكذا بالنسبة لسائر الأخطار الاجتماعية.

فتعريف الضمان الاجتماعي إذن، بالاستناد إلى الوسائل التي تستخدم لتحقيق أغراضه، كتعريفه بالاستناد إلى الغرض منه، لا يصح وحده على الأقل، لتحديد مفهوم «الضمان الاجتماعي»، لا سيما إذا لم يتم تحديد هذه الوسائل.

---

(١) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٥٣.

المطلب الثالث

تعريف الضمان الإجتماعي باعتباره هدفاً ونظاماً قانونياً

٥ ـ بعد فشل تعريف الضمان الإجتماعي باعتباره هدفاً، وباعتباره نظاماً قانونياً، حاول فريق ثالث من الفقهاء تعريفه باعتباره هدفاً إجتماعياً، ونظاماً قانونياً، في آن واحد.

وعلى هذا الأساس عرفه القاموس السياسي بأنه «نظام اجتماعي ذو طابع اقتصادي يعني قيام الدولة بتوفير حد أدنى لمعيشة طوائف من المواطنين تتعرض حياتهم للضياع ما لم تبادر الدولة إلى مساعدتهم على أساس تشريعات تكفل لهم هذه المساعدة باعتبار أنها حق لا منحة، وتشمل الحالات التي يطبق فيها عادة نظام التأمين الاجتماعي، المرض والبطالة والإصابة والعجز والشيخوخة، فيمنح العامل العاجز عن الكسب معاشاً يتناسب مع الأجر الأصلي، يصرف من صندوق التأمينات الاجتماعية الذي يشترك في تمويله العامل وصاحب العمل والحكومة بنسب مختلفة»[١].

وعرفته الموسوعة السياسية بأنه «نظام من الضمانات الاجتماعية ترعاه الحكومة ويرمي إلى حماية أسحاب الأجور وعائلاتهم من الضائقة الاقتصادية، في حالات المرض والبطالة والعجز والشيخوخة، أو التعرض للإصابة في أثناء مزاولة العمل، ويقوم على تشريعات تتبناها الدولة. ويعتمد في توفير المساعدات على صندوق يشارك في تمويله كل من الحكومة ورب العمل والعامل بنسب متفاوتة»[٢].

---

(١) أحمد عطية الله، القاموس السياسي، الطبعة الثالثة، ١٩٦٨، ص ٢٥٧، وقد أشار إليه، عبد اللطيف آل محمود في المرجع السابق، ص ٥٧.

(٢) عبد الوهاب الكيالي، وكامل زهيري (إشراف)، الموسوعة السياسية، الطبعة الأولى، ١٩٧٤، وقد أشار إليه عبد اللطيف آل محمود في المرج السابق، ص ٥٧ و ٥٨.

ولا شك أن تعريف الضمان الاجتماعي عن طريق الجمع بين الهدف منه، والوسائل التي يستخدمها في تعريف واحد، هو أقرب إلى واقع هذا الضمان، شرط إعطائه مضموناً محدداً، وعدم التوسع في تحديد هذا المضمون. لأن الاكتفاء بمجرد الجمع بين تعريف الضمان الاجتماعي كهدف، وتعريفه كنظام، في تعريف واحد، دون تحديد مضمونه، يؤدي إلى توسيع نطاقه على نحو يستحيل معه وضع حدود له، فيضم إليه بالإضافة إلى المخاطر والوسائل التقليدية، كل المخاطر التي يمكن أن تؤثر في الأمان الاقتصادي للأفراد، وكل السياسات والنظم التي ترمي إلى تحقيق حد أدنى من المعيشة اللائقة، للمواطنين.

وقد لاحظنا أن التعريفين اللذين أوردناهما أعلاه، وقد جمعا بين الضمان كهدف، والضمان كنظام في تعريف واحد، قد حاولا إعطاء الضمان الاجتماعي مضموناً محدداً، ولذلك كانا أصدق تعبيراً عن مفهومه، وأكثر قرباً من الواقع الذي يعيش فيه، من التعريفات السابقة.

الخلاصة

تعريفنا للضمان الاجتماعي

٦ ـ رأينا أن الضمان الاجتماعي يجمع بين الهدف والنظام القانوني. فهو هدف في ما يسعى إلى تحقيقه ونظام في ما يستخدمه من وسائل لتحقيق هذا الهدف. ولذلك فإن خير تعريف له، هو التعريف الذي يعبر عن الهدف والنظام في آن واحد، فيحدد مضمون الهدف، ويعين الوسائل الكفيلة بتحقيقه، من غير توسع يفقد الضمان ذاتيته.

وبناء على ذلك نرى تعريف الضمان الاجتماعي بأنه «نظام قانوني يرمي إلى ضمان عيش المواطنين في حد أدنى يليق بالكرامة الإنسانية، عن طريق حماية قدرتهم على العمل، وتأمين دخل بديل يعوضهم عن الدخل المنقطع بسبب البطالة أو المرض أو الإصابات، أو العجز أو الشيخوخة، أو الولادة (بالنسبة للمرأة العاملة) أو الوفاة، ومساعدتهم على تغطية الأعباء العائلية الناشئة عن الزواج والولادة، والنفقات الاستثنائية الناشئة عن العجز والمرض والوفاة، وكل ذلك، ضمن الحدود التي يقررها القانون».

وفي هذا التعريف حددنا هدف الضمان الاجتماعي بضمان عيش المواطن في الحد الأدنى الذي يليق بكرامة الإنسان، وهو حد مرن، يحدده القانون في ضوء مستوى المعيشة العام في المجتمع، ويتحقق هذا الضمان بوسائل ثلاثة:

أ ـ حماية قدرة المضمون على العمل عن طريق الوقاية الصحية والعلاج. وهذا يعني أن المضمون يعيش في الأصل على ما يكسبه من عمله. وإذا كان من مهمة الضمان حماية قدرته على العمل، فإن توفير العمل له، وتحديد الأجر الذي يكفي لتأمين معيشته في الحد الأدنى المقرر، هو من مسؤولية الدولة، وهي تؤمنهما من خلال السياسة العامة للاستخدام، والسياسة العامة للأجور، من خارج دائرة الضمان.

ب ـ تأمين دخل بديل عن الدخل المنقطع بسبب البطالة أو المرض أو الإصابات أو العجز أو الشيخوخة أو الولادة (بالنسبة للمرأة العاملة) أو الوفاة. وبهذا حصر التعريف الأخطار المضمون منها، واستبعد ما عداها من الأخطار التي تؤثر في الأمن الاقتصادي للأفراد.

جـ ـ المساعدة على تغطية النفقات الاستثنائية التي تنجم عن المرض، وبخاصة الأمراض المزمنة، وعن العجز، لا سيما عندما يحتاج العاجز إلى مساعدة الغير، ثم عن الوفاة، كنفقات تجهيز الميت ونقله ودفنه، باعتبار أن هذه النفقات قد تتسبب في وقوع المضمون في الحاجة، دون أي انتقاص من دخله.

وهكذا نكون قد تجنبنا في تعريفنا للضمان الاجتماعي، التوسع الذي وقع فيه تعريف الضمان باعتباره هدفاً، وتعريفه باعتباره نظاماً قانونياً، وحددنا مضمونه على نحو يسمح بتحديد نطاقه، إن من حيث الأخطار المشمولة به، أو من حيث الأشخاص المستفيدين منه.

المبحث الثاني
خصائص الضمان الاجتماعي

٧ ـ يتميز الضمان الاجتماعي بالخصائص الآتية:

أ ـ إنه نظام قانوني: لأنه يتقرر بقانون يصدر عن السلطة التشريعية في

الدولة، وهذا القانون هو قانون الضمان الاجتماعي.

وقانون الضمان الاجتماعي هو الذي يحدد أهداف النظام ونطاق تطبيقه، إن من حيث الأشخاص المستفيدين منه، والخاضعين لحكمه، أو من حيث الأخطار المشمولة به. وهو الذي يعيِّن الوسائل اللازمة لتحقيق الأهداف التي قام من أجلها، وكيفية استخدام هذه الوسائل. وهو الذي يحدد كذلك، الموارد التي تتكون منها أموال الضمان، والمتحملين بعبء التمويل، كما يحدد تقديمات الضمان وشروط الاستفادة منها. ولذلك يوصف قانون الضمان الاجتماعي بأنه قانون تنظيمي.

ب ـ إنه نظام إلزامي: لأنه يهدف إلى إضفاء الحماية الاجتماعية والاقتصادية على أشخاص وطوائف تقتضي مصلحة المجتمع حمايتهم. وهذا القصر قد لا يتحقق لو ترك للأفراد حرية الخضوع أو عدم الخضوع للنظام. ولذلك فهو يطبق على جميع المعنيين بحكمه من أجراء ومموّلين دون اختيار منهم، وبمجرد أن تتوافر فيهم الشروط المنصوص عليها في قانون إنشائه. فالقانون هو الذي ينشىء النظام، وهو الذي يقضي بتطبيقه على المعنيين به، بصورة إلزامية، ولذلك يعتبر من أنظمة القانون العام، فلا تحكمه القواعد المنظمة للضمان (التأمين) التجاري[1].

ولكن القانون قد يجيز لبعض الفئات أن تنضم إلى الضمان الاجتماعي إذا أنشأ نظاماً للضمان الاختياري، كما هو الشأن بالنسبة للأجراء وأرباب العمل، والمسنين (بشأن الضمان الصحي) ممن لا تتوفر فيهم شروط الخضوع الإلزامي في لبنان، وفي بعض الدول الأخرى[1].

---

(١) عبد اللطيف محمود آل محمود في «التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية» ص ٧١ ف ٦٥، والمرجع المشار إليه في الهامش؛ وانظر بهذا المعنى أيضاً: مصطفى الجمال وحمدي عبد الرحمٰن، المرجع السابق، ص ١١٧ ـ ١١٩، ف ٨٠.

جـ - ويقوم الضمان الاجتماعي بتغطية المخاطر المضمون منها عن طريق توزيع عبئها على أساس من التضامن في مواجهة هذه المخاطر، بحيث تتم المساهمة في نفقات الضمان بحسب القدرة على التحمل بعبئه، لا على أساس الحاجة إليه، باعتبار أن الفئات المحتاجة إلى الضمان هي أقل الفئات قدرة على دفع نفقاته. ولذلك نجد أن المتحملين بعبء الضمان أساساً هم أرباب العمل، وهم يتحملونه وحدهم في معظم الحالات، وبمشاركة العمال والدولة في بعض الحالات الأخرى.

د - يستخدم الضمان الاجتماعي كأداة توجيهية في يد الدولة لتحقيق الصالح العام، لا كأداة مرسلة في يد الأفراد لتحقيق منافعهم الخاصة. ولذلك تعتبر أحكامه من النظام العام. ويترتب على اعتبار أحكام الضمان من النظام العام، عدم جواز الاتفاق على ما يخالفها، واعتبار كل اتفاق من هذا النوع باطلاً بطلاناً مطلقاً، إلاّ إذا كان في صالح المضمون. كما لو اتفق العامل ورب العمل، على أن يتحمل رب العمل بعبء اشتراك العامل في الضمان، أو على أن يقدم له تقديمات إضافية، زيادة على تقديمات الضمان. فمثل هذه الاتفاقات تكون صحيحة لأنها لا تخالف النظام العام.

الفصل الثاني
التمييز بين الضمان الاجتماعي والأنظمة المشابهة له

٨ ـ يشبه الضمان الاجتماعي في سعيه إلى مكافحة العوز، بعض الأنظمة الاجتماعية الأخرى، وهي المساعدة الاجتماعية والتأمين الاجتماعي، والضمان (التأمين) الخاص، والمعونة المتبادلة، كما أن هناك صلة بين قانون الضمان الاجتماعي وقانون العمل. ولكن على الرغم من هذا التشابه والتقارب بين نظام الضمان الاجتماعي والأنظمة المشابهة له، وبين قانون الضمان الاجتماعي وقانون العمل، تبقى هناك جملة فوارق، نعرض لها في المباحث التالية:

المبحث الأول
الضمان الاجتماعي والمساعدة الاجتماعية

٩ ـ يقصد بالمساعدة الاجتماعية العطاءات والخدمات التي تقدمها الحكومات أو الجمعيات أو الأفراد للفقراء والمعوزين بدون مقابل. وتختلف المساعدة الاجتماعية عن الضمان الاجتماعي من النواحي الآتية:

أ ـ تؤدي المساعدة الاجتماعية بدون مقابل، أما تقديمات الضمان الاجتماعي، فتعطى غالباً، في مقابل اشتراكات يدفعها صاحب العمل بمفرده، أو صاحب العمل والعامل، أو مع مشاركة الدولة.

ب ـ لا تعطى المساعدة الاجتماعية لطالبيها، إلاّ إذا كانوا بحاجة إليها. أما تقديمات الضمان الاجتماعي، فتؤدى لمستحقيها، كلما توافرت شروطها بغض النظر عن دخولهم.

جـ ـ تكون المساعدة الاجتماعية اختيارية، ويترك أمر تقديرها للجهة التي تقدمها. أما تقديمات الضمان الاجتماعي فهي حق للمضمون، تصرف له كلما توافرت شروط استحقاقها بصرف النظر عن حاجته إليها. ويمكنه المطالبة بها قضاء، إذا لم تصرف له رضاء. إلا أنه بالرغم من هذه الفوارق التي تميز الضمان الاجتماعي عن المساعدة الاجتماعية، فإن النظامين يلتقيان على هدف واحد، هو مكافحة الحاجة والتخفيف من آثارها. ولذلك قد تكون المساعدة الاجتماعية الوسيلة التي يستخدمها الضمان الاجتماعي لتحقيق هدفه في القضاء على الحاجة.

المبحث الثاني

الضمان الاجتماعي والتأمين الاجتماعي

١٠ ـ يقصد بالتأمين الاجتماعي، ذلك النظام الذي يكفل للفرد حماية معينة ضد خطر معين، كالتأمين من المرض، والتأمين من إصابات العمل، والتأمين من الشيخوخة، الخ.. والتأمين الاجتماعي بهذا المعنى، يختلف عن الضمان الاجتماعي، من حيث نطاق تطبيقه والغاية منه. إذ بينما يسعى التأمين الاجتماعي إلى حماية الفرد من الخطر المؤمن منه دون غيره، عن طريق ترميم آثاره، يسعى الضمان الاجتماعي إلى ضمان معيشة الأفراد في مستوى معيَّن، عن طريق حمايتهم من الأخطار والأعباء الاجتماعية التي تهددهم بالبؤس والحاجة، كالمرض والعجز والشيخوخة والوفاة، والأعباء العائلية.

وهكذا يبدو الضمان الاجماعي أبعد غاية، وأوسع نطاقاً من الضمان

الاجتماعي. وهو في سعيه لتحقيق الأمن الاقتصادي لأفراده، قد يتوسل التأمينات الاجتماعية أداة لذلك، فيأخذ بالتأمين الصحي، لضمان الحماية من المرض والولادة، وبتأمين الشيخوخة، لمواجهة حالة انقطاع الكسب بسبب بلوغ سن الشيخوخة، وبتأمين الوفاة لمواجهة حالة انقطاع الدخل بسبب وفاة المعيل، وهكذا، بالنسبة لمواجهة سائر المخاطر. وبذلك يكون الفرق بين الضمان الاجتماغي والتأمين الاجتماعي، هو الفرق بين الغاية والوسيلة.

غير أن بعض الدول العربية تطلق اسم «الضمان الاجتماعي» على نظم «التأمينات الاجتماعية المطبقة لديها، كما هو حاصل في العراق ولبنان وتونس وموريتانيا، كما تطلق بلاد عربية أخرى هذا الاسم على المساعدات العامة التي تصرفها الدولة للمحتاجين، كما هو الحال في جمهورية مصر العربية[1].

المبحث الثالث

الضمان الاجتماعي والضمان (التأمين)[2] الخاص

١١ ـ يقصد بالضمان (التأمين) الخاص، ذلك النوع من الضمان الذي تقوم به شركات الضمان التجارية لتغطية خطر معيَّن مقابل مبلغ معين يلتزم بدفعه طالب الضمان، يسمى قسط الضمان.

والضمان الخاص يتفق مع الضمان الاجتماعي في أن كليهما يعمل على تغطية المخاطر التي يتعرض لها الأفراد مقابل استقطاع معيَّن يتمثل

(١) محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، فقرة ٦، ص ٧.

(٢) أن اصطلاح «الضمان» هو ما جرى القانون اللبناني على استعماله، أما اصطلاح «التأمين» فهو ما يستعمله القانون المصري وغيره من القوانين العربية الأخرى. وكلاهما ترجمة لاصطلاح assurance الفرنسي.

بالقسط في الضمان الخاص، وبالاشتراك في الضمان الاجتماعي. غير أن القسط يحسب في الضمان الخاص على أساس درجة احتمال تحقق الخطر وقيمته، بينما يحسب الاشتراك في الضمان الاجتماعي على أساس الدخل، ويتحدد بنسبة معينة من الأجر أو الدخل بوجه عام.

ويتفق الضمان الخاص مع الضمان الاجتماعي أيضاً، في أن تغطية المخاطر المضمون منها، تتم عن طريق إعادة توزيع الاستقطاعات الحاصلة، أقساطاً كانت، أو اشتراكات على من تتحقق في جانبه هذه المخاطر من المضمونين. غير أن التوزيع في الضمان الخاص يتم على أساس تبادلي، بحيث لا يتحمل مضمون عبء زيادة درجة احتمال تحقق خطر مضمون آخر أو عبء زيادة قيمته، بينما يتم التوزيع في الضمان الاجتماعي على أساس التضامن في تحمل عبء المخاطر المضمون منها، بحيث يساهم صاحب الخطر الأقل قيمة، في تغطية الخطر الأكبر قيمة، ويساهم صاحب الخطر الأقل احتمالاً، في تغطية الخطر الأكبر احتمالاً[1].

ويختلف الضمان الخاص عن الضمان الاجتماعي في أنه يقوم بتغطية المخاطر المضمون منها استجابة لحاجة طالب الضمان، بينما الضمان الاجتماعي يقوم بهذه التغطية استجابة لحاجة المجتمع في صيانة قوى وأمن أفراده. ولهذا يتميز الضمان الخاص بأنه مشروع خاص تقوم به شركات تجارية بقصد الربح، بينما الضمان الاجتماعي مشروع عام أو ذو نفع عام على الأقل، بقصد تحقيق الصالح العام.

وعلى هذا النحو يعتبر الضمان الخاص ضماناً فردياً يسعى الفرد بواسطته إلى حماية نفسه من خطر معيَّن مقابل ما يدفعه من أقساط، أما

(١) راجع في هذا الخصوص: الموجز في التأمينات الاجتماعية، ١٩٨٦، مصطفى الجمال، ص ٣٤ ٣٨.

الضمان الاجتماعي فهو ضمان عام يسعى المجتمع بواسطته إلى تحقيق أهدافه في الأمان الاقتصادي والاجتماعي. وهذا ما يجعل نفقة الضمان الاجتماعي أقل دائماً من نفقة الضمان الخاص.

ويترتب على اختلاف الوظيفة التي يؤديها الضمان الخاص عن الوظيفة التي يؤديها الضمان الاجتماعي اختلاف في طبيعة كل منهما. فالضمان الخاص هو ضمان اختياري متروك أمر الاستفادة منه لتقدير أصحاب العلاقة لأنه يقوم على تحقيق المصالح الخاصة لأطرافه، كما يقوم على قدرة طالب الضمان على دفع أقساطه. أما الضمان الاجتماعي فهو ضمان إجباري يرمي إلى إضفاء الحماية على فئات من المواطنين تقتضي مصلحة المجتمع حمايتهم توفيراً لأمنه، ودفعاً لكل ما يخل بنظامه، نتيجة لاختلال قوى ونشاط أفراده. وهو قصد لا يتحقق لو ترك للفئات المعنية، الحق برفض الضمان، لا سيما في المجتمعات التي لا تدرك أهمية التضامن الاجتماعي في سبيل الصالح العام.

ولذلك يشكل الضمان الاجتماعي أداة توجيهية في يد الدولة لتحقيق الصالح العام، أما الضمان الخاص فيعتبر أداة مرسلة في أيدي الأفراد لتحقيق مصالحهم الخاصة. ثم إن عبء الضمان الخاص يقع ـ كما رأينا ـ على طالبي الضمان، أما عبء الضمان الاجتماعي فيقع على العمال وعلى أرباب العمل والدولة، أو على أرباب العمل والدولة في بعض الصور، أو على أرباب العمل وحدهم في حالات أخرى، أو على الدولة وحدها، عندما يهدف الضمان إلى توفير حد أدنى من الدخل للمستفيد. وما ذلك إلا لأن الضمان الاجتماعي يقوم على مواجهة المخاطر الاجتماعية بصورة جماعية، بسبب امتداد آثارها بصورة أو بأخرى، إلى المجتمع بأسره.

المبحث الرابع
الضمان الاجتماعي والمعونة المتبادلة

١٢ ـ يقصد بالمعونة المتبادلة المعونة التي يتبادلها أشخاص معرضون لمخاطر متشابهة، في إطار جمعيات ينشئونها لهذا الغرض، تعرف بجمعيات المعونة المتبادلة[١].

وتصرف المعونات من مجموع اشتراكات الأعضاء.

ويتفق الضمان الاجتماعي مع نظام المعونة المتبادلة في أن كلاً منهما قائم على أساس من التعاون والتضامن بين أعضائه، لمواجهة الأخطار التي تحيق بكل منهم، وأن مواجهة الأخطار في كل منهما تتم عن طريق المساعدة على ترميم الآثار الناتجة عنها، أو على التخفيف من تلك الآثار.

إلاّ أنهما يختلفان في الأمور الآتية:

أ ـ إن التأمين الاجتماعي نظام قانوني، أما المعونة المتبادلة، فنظام اتفاقي يقوم على توافق الأفراد على تبادل المعونة.

ب ـ إن الانضمام إلى الضمان الاجتماعي يتم بصورة إجبارية بمجرد توافر شروطه، أما الانضمام إلى جمعيات المعونة المتبادلة، فمتروك لإرادة الأفراد، ينضمون إليها إذا شاؤوا، وينسحبون منها متى أرادوا.

جـ ـ الضمان الاجتماعي نظام عام تقوم به الدولة لحماية المجتمع من الأخطار التي تحيق بقوى وأمن أفراده. أما المعونة المتبادلة فنظام خاص يلجأ إليه الأفراد من تلقائهم لحماية أنفسهم من الأخطار التي تهددهم في سلامتهم وأمنهم.

---

(١) وتسمى أيضاً جمعيات الإغاثة المتبادلة، أو جمعيات العون التبادلي، وكل هذه التسميات ترجمة لعبارة: sociétés de secours mutuel.

د ـ الضمان الاجتماعي أوسع نطاقاً من نظام المعونة المتبادلة إن من حيث الأشخاص المستفيدين منه، أو من حيث المخاطر المضمون منها.

هـ ـ الضمان الاجتماعي نظام ثابت ومستمر، أما نظام المعونة المتبادلة فنظام اختياري، يفتقر إلى الاستقرار والاستمرار.

و ـ إن التغطية التي يوفرها الضمان الاجتماع هي أوسع وأشمل من المعونة التي يوفرها نظام المعونة المتبادلة الذي لا يملك من وسائل التمويل سوى اشتراكات الأعضاء التي تتأثر حصيلتها بعدد المشتركين وبقدرتهم على دفع الاشتراكات .

المبحث الخامس

العلاقة بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي

١٣ ـ لم يقف اهتمام المشرع في مختلف الدول، في رعايته للطبقة العاملة، عند تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، على النحو الذي يعيد التوازن إلى علاقاتهم بأصحاب العمل، ويرفع عنهم الغبن والظلم اللذين لحقا بهم في أعقاب الثورة الصناعية وسيادة المذهب الفردي، بل عمد إلى تأمين العمال من المخاطر التي تهددهم في مورد رزقهم، وإن كانت على غير صلة بعملهم، ويتعرض لها من ثَمَّ بقية المواطنين، وهي: المرض والعجز والشيخوخة والوفاة، وذلك بالإضافة إلى الأخطار المهنية، كالبطالة وطوارىء العمل والأمراض المهنية. وقد أطلق على هذه الأخطار اسم «الأخطار الاجتماعية»[١] كما أطلق على الأنظمة القانونية التي وفرت للعمال الحماية منها اسم «التأمينات الاجتماعية»[٢] لأنها استعارت من فن التأمين التجاري فكرة التأمين التي قام عليها، والطرق التي اتخذها لتحقيق

---

(١) Risques sociaux.

(٢) Assurances sociales.

غايته[1]. وبعد الحرب العالمية الثانية، جمعت هذه النظم في نظام واحد، بعد أن أضيفت إليها أخطار المهنة، والأعباء العائلية، وعرف هذا النظام باسم «الضمان الاجتماعي»[2].

وكانت هذه النظم، في بداية ظهورها، قاصرة على العمال، وتعتبر من ثمَّ جزءاً من قانون العمل[3]. فلما اتسعت دائرة تطبيقها وامتدت، في بعض أجزائها إلى طوائف أخرى من المواطنين، انفصلت عن قانون العمل، وصارت فرعاً مستقلاً عنه، وإن ظلت وثيق الصلة به[4].

ويختلف قانون الضمان الاجتماعي عن قانون العمل في موضوعه وفي نطاق تطبيقه.

فموضوع قانون العمل هو تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، بما يوفر الحماية للعمال، ويعيد التوازن إلى علاقاتهم بأصحاب العمل، أما قانون الضمان الاجتماعي فيقوم على حماية العمال من الأخطار الاجتماعية التي تهددهم بالبؤس والحاجة.

أما من حيث نطاق التطبيق، فقانون العمل يستهدف حماية الأجراء من عمال ومستخدمين، أما قانون الضمان الاجتماعي فيشمل قطاعاً أوسع من المواطنين، حتى أنه في بعض الدول يصل إلى أرباب العمل أنفسهم[5]. فقانون الضمان الاجتماعي يهدف إلى توفير الأمان الاجتماعي للإنسان أياً

---

(١) محمود جمال الدين زكي، قانون العمل الكويتي، ص ١٦؛ ومصطفى الجمال وحمدي عبد الرحمٰن، التأمينات الاجتماعية، ص ٩٨ ـ ١٠٦.

(٢) (٣) محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ١٦.

(٤) محمود جمال الدين زكي، نفس المرجع والمكان.

(٥) محمد فاروق الباشا، التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، ص ١٢٠، وهامش.

كان انتماؤه المهني، باعتباره حقاً من حقوقه الأساسية.

وفي التطبيقات التفصيلية نجد أن قانون الضمان الاجتماعي يطبق على فئات من الأجراء لا يطبق عليها قانون العمل، مثل الخدم في بيوت الأفراد، والأجراء الزراعيين، فهؤلاء لا يخضعون لقانون العمل، ومع ذلك فهم يخضعون لنظام الضمان الاجتماعي[١].

وإلى جانب ذلك يتطرق قانون الضمان الاجتماعي إلى أمور لا يبحثها قانون العمل، مثل مصادر التمويل، وأسلوب الإدارة، وتحديد المخاطر والتقديمات، وشروط الاستفادة من التقديمات... الخ.

غير أن استقلال قانون الضمان الاجتماعي عن قانون العمل على هذا النحو، لا يلغي ما بين القانونين من مظاهر الترابط والتكامل في بعض المفاهيم.

فقانون العمل قام أساساً لحماية الأجراء، وبخاصة أجراء الصناعة وكذلك قانون الضمان الاجتماعي. فلا بد من قيام رابطة العمل التابع بين الأجير ورب العمل، للاستفادة من حماية كل من القانونين.

فالمادة ٨ من قانون العمل تخضع لأحكام هذا القانون جميع الأجراء إلا من استثني منهم بنص خاص.

والمادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي تنص على أن «يخضع

---

(١) راجع المادة ٧ من قانون العمل. وراجع بشأن خضوع الخدم لأحكام الضمان الاجتماعي: ناجي شوفاني، المستفيدون من الضمان الاجتماعي اللبناني، الجزء الأول، ١٩٨٧، ص ٢١١. وراجع بشأن خضوع الأجراء الزراعيين لأحكام الضمان الاجتماعي، المادة ١٠ من قانون الضمان الاجتماعي، والقانون رقم ٨ تاريخ ٢٥/٣/١٩٧٤ المتعلق بإفادة العمال الزراعيين من تقديمات الضمان الاجتماعي والمنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ٢٧ تاريخ ٤/٤/١٩٧٤.

لأحكام هذا القانون منذ المرحلة الأولى، شرط ممارسة العمل ضمن الأراضي اللبنانية. . . أ ـ الأجراء اللبنانيون (عمال ومستخدمون) الدائمون والمؤقتون والمتمرنون والموسميون والمتدربون الذين يعملون لحساب رب عمل واحد أو أكثر لبناني أو أجنبي. . . ب ـ الأجراء اللبنانيون غير المرتبطين برب عمل معين. . .».

وغني عن البيان أن إخضاع الأجراء لقانون الضمان الاجتماعي، يقتضينا الرجوع إلى قانون العمل، ولمعرفة من هو الأجير: ولا يتعارض ذلك مع كون قانون الضمان الاجتماعي يخضع لأحكامه فئات من الأجراء لا يخضعون لقانون العمل، أمثال الخدم في بيوت الأفراد، وأجراء الزراعة، وأجراء المؤسسات العائلية، والإدارات الحكومية والبلدية. . .

ومن مظاهر الترابط بين القانونين أيضاً، أن القواعد الخاصة بإصابات العمل، يرد النص عليها عادة في القانونين فالتحقيق في الإصابة وظروفها، أو في المرض المهني وأسبابه يقتضي قيام رابطة السببية بين العمل والإصابة أو بينه وبين المرض المهني، «ولهذا علاقة وطيدة بقانون العمل»[١].

وخلاصة القول أنه على الرغم من مظاهر الاختلاف بين القانونين، فإن بينهما صلة وثيقة لا تنال منها تلك المظاهر.

(١) محمد فارق الباشا، التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، ص ١٢٢.

الفصل الثالث

الضمان الاجتماعي في تطوره التاريخي

١٤ ـ الضمان الاجتماعي بمفهومه الراهن، هو حصيلة تطور تاريخي طويل، بدأ مع شعور الإنسان بالحاجة إلى الأمان الاقتصادي، في مواجهة ما يتهدده من مخاطر اجتماعية ثم راح يتطور مع تطور الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والفكرية للمجتمعات الإنسانية، إلى أن وصل إلى الوضع الذي هو فيه والذي قد يكون مجرد محطة على طريق تطوره المستمر.

فالإنسان يعيش في الأصل على ما يكسبه من عمله، ولذلك كان العمل هو سبيله لحفظ وجوده، فإذا عز العمل أو فقد القدرة عليه، تعرض وجوده للخطر.

والإنسان بمقدار ما يدرك حاجته إلى العمل، والمخاطر التي تهدد قدرته عليه أو استمراره فيه، يتملكه الخوف من غده والقلق على مصيره. وشعور الإنسان بالخوف من الغد والقلق على المصير، كان الدافع له على الدوام، إلى تلمس الوسائل التي يتقي بها مخاطر الانقطاع عن العمل، وما يفضي إليه هذا الانقطاع من تعرض للبؤس والحاجة.

وقد واجه الإنسان هذه المخاطر بوسائل مختلفة باختلاف الزمان والمكان. ففي مرحلة أولى لجأ إلى مجموعة من الوسائل عرفت بالوسائل التقليدية، كالادخار، والتضامن الاجتماعي، والضمان (التأمين) الخاص،

غير أن التطورات الاجتماعية والاقتصادية، التي شهدتها المجتمعات الإنسانية، ولا سيما بعد قيام الثورة الصناعية، وما أدت إليه من نمو للروح الفردية، وتقطيع لأواصر التضامن الاجتماعي، قد أثبتت فشل تلك الوسائل وعجزها عن مواكبة تلك التطورات، ومواجهة الأخطار الناجمة عنها، وأظهرت الحاجة إلى نظم ووسائل جديدة قادرة على مواجهة المخاطر التي استحدثتها الثورة الصناعية، ومن رحم هذه الحاجة ولدت نظم التأمين الاجتماعي، التي ما لبثت أن توحدت في نظام واحد هو نظام الضمان الاجتماعي.

وعلى هذا النحو يكون الضمان الاجتماعي ثمرة كفاح تاريخي طويل، خاصة الإنسان دفاعاً عن أمنه الاقتصادي، ضد المخاطر الاجتماعية التي كانت تتهدده. وسنعرض فيما يلي لمراحل هذا الكفاح، فنبدأ بالوسائل التقليدية، ثم بنظم التأمين الاجتماعي، ونتحدث أخيراً عن ظهور الضمان الاجتماعي وتطوره.

المبحث الأول

الوسائل التقليدية

١٥ ـ يقصد بالوائل التقليدية مجموعة الوسائل التي استخدمها الإنسان، قبل قيام الثورة الصناعية، لحماية نفسه من الحاجة والعوز، إذا ما انقطع عن الكسب، لسبب من إصابة أو مرض أو شيخوخة أو عجز أو غير ذلك من الأسباب. وهذه الوسائل هي: الادخار، والمساعدة الاجتماعية، والمعونة المتبادلة، والضمان (التأمين) الخاص، ثم المسؤولية المدنية، كوسيلة للتعويض عن ضرر العمل.

وسنعرض لهذه الوسائل تباعاً على أن نتحدث بعد ذلك عن فشلها في تحقيق الحماية الاقتصادية في مواجهة الأخطار الناجمة عن الثورة الصناعية.

المطلب الأول

الادخار (L'épargne)

١٦ ـ يقصد بالادخار قيام الفرد بتوفير جزء من دخله الحاضر ليواجه به الحاجات الطارئة التي قد يحملها له المستقبل، أو لتكوين رأس مال يستثمره بما يدر عليه أرباحاً تزيد في دخله.

وقد عرف الإنسان الادخار منذ أن دخلت الملكية في حياته، وشعر بضرورة الاحتياط لمفاجآت الغد، والتبصر بعواقب الأيام. فراح يقتطع من مال يومه، ما يواجه به حاجات غده، لا سيما في أوقات عجزه عن الكسب، أو اضطراره لمواجهة نفقات استثنائية طارئة، كتلك التي تنشأ عن المرض أو الإصابة.

وكانت الأموال المدخرة تحفظ في أماكن عادية، مما جعلها عرضة للسرقة أو التلف، كما أنها لم تكن تقل أرباحاً. ودفعاً لهذه الأخطار، أنشئت بنوك للودائع تأخذ على عاتقها حفظ الأموال المدخرة مقابل فائدة أو أجر ما بحسب الاتفاق.

وكان أول بنك تأسس للودائع، في ألمانيا بمدينة Brunswiek عام ١٧٦٥، تبعه بنك آخر في سويسرا بمدينة Berne عام ١٧٨٧، ثم في فرنسا بباريس في السنة الثامنة للثورة الفرنسية. ومن بعده في إنكلترا بمدينة Wendover عام ١٧٩٩. وكانت هذه البنوك تقبل الودائع مهما كانت قليلة[١].

ثم أنشأت بعض الدول نظاماً آخر للادخار بواسطة دوائر البريد التي كانت تقوم مقام البنوك في استلام الودائع وحفظها مع إضافة بعض الفوائد

---

(١) صادق مهدي السعيد، في «أصول التأمين، ص ٤٨ والمرجع الذي أشار إليه في الهامش.

القانونية عليها بعد مرور زمن معين على الإيداع، على أن يكون لهم الحق في سحبها متى أرادوا، وبسهولة فائقة.

وقد لقيت هذه الصناديق إقبالاً من الجمهور لأنها تتمتع بضمانة الدولة، الأمر الذي وفر الثقة بها أكثر من البنوك أو من صناديق التوفير التي يمتلكها الأفراد. وقد ساهمت هذه الصناديق في تشجيع الأفراد على الادخار، ووفرت للدولة الأموال اللازمة لاستثمارها في مشاريع التنمية[١].

وللادخار فوائد لا تنكر، فهو فضلاً عما يوفره للمدخر من شعور بالأمان، وثقة بالنفس، يسمح له باستعمال مدخراته في الوقت الذي يريد، وعلى النحو وفي الوقت الذي يقدر أنه أكثر فائدة له.

وقد اعتبر الادخار في ظل المذهب الفردي، الوسيلة الطبيعية لحماية الفرد من المخاطر الاجتماعية التي يتعرض لها.

غير أن الادخار، رغم فوائده، يبقى عاجزاً عن أن يوفر للفرد ضماناً كافياً ضد المخاطر الاجتماعية والزمنية التي يتعرض لها. ثم إن هذا الادخار قد لا يتحقق بالنسبة لقطاع واسع من الناس، وبخاصة العمال وغيرهم من أصحاب الدخل المحدود. وإن هو تحقق فقد يأتي نتيجة التقتير في نفقات الاستهلاك اليومي، لأن الادخار، في الأصل، يفترض وجود فائض في الدخل، وهو ما لا يتأتى في الغالب إلا لأصحاب الدخول المرتفعة.

---

(١) لقد طبق نظام الادخار بواسطة صناديق البريد، في إنكلترا عام ١٨٦٣، وفي فرنسا عام ١٨٧٥، وفي أميركا عام ١٩١٠، (صادق مهدي السعيد، المرجع السابق، ص ٤٩)، وفي مصر عام ١٩٠٠، وقد كان في تشيكوسلوفاكيا قبل الخمسينات، عدة صناديق للادخار، وقد تم توحيد هذه الصناديق في صندوق واحد عام ١٩٥٢ (يوسف عبد الغفار، مادة صناديق البريد، السنة الأولى، ص ١ و ٧٦).

يضاف إلى ذلك أن الفرد قد يحتاج إلى زمن طويل لتكوين احتياطي نقدي يستطيع به مواجهة ما قد يتعرض له من مخاطر، وفي هذه الأثناء قد تفقد النقود المدخرة من قيمتها بسبب الارتفاع المستمر في الأسعار، وما يفضي إليه هذا الارتفاع من انخفاض في القوة الشرائية للنقود، وبذلك تفقد القدرة على أن توفر للمدخر الأمان الذي ينشده.

وأخيراً يعيب الادخار أنه وسيلة فردية لمواجهة المخاطر الاجتماعية. فالمدخر الذي يواجه الخطر الذي يتعرض له بما يكون قد ادخره يتحمل نتائج الخطر وحده. وهو إذا استطاع النهوض بهذا العبء في حال أو في حالات معينة، فهو قطعاً لن يستطيع النهوض به على الدوام، وبخاصة في حالات العجز والشيخوخة والوفاة بالنسبة لعائلة المتوفى، والأمراض المزمنة، وغير ذلك من الحالات التي ينقطع فيها الكسب، مع دوام الحاجة إلى الإنفاق.

وعلى هذا النحو، يتضح أن الادخار لا يكفي بذاته لضمان الأمن الاقتصادي للإنسان، ولكنه يمكن أن يكون وسيلة تكميلية تساهم مع غيرها من الوسائل في تحقيق هذا الأمن.

المطلب الثاني

المساعدة الاجتماعية

L'assistance sociale

١٧ ـ المساعدة الاجتماعية هي ما يقدم للفقراء والمعوزين من هبات وصدقات وعطايا للتخفيف من عوزهم، أو لمساعدتهم على إشباع بعض الحاجات التي لا يستطيعون إشباعها بإمكانهم الذاتية المحدودة.

والمساعدة بهذا المعنى قديمة قدم الإنسانية نفسها. ففي كل

زمان ومكان من عصور التاريخ، كان هناك إناس يقبلون على مساعدة أقرانهم من البؤساء والمعوزين. وإ كانت المبادىء التي تقوم عليها هذه المساعدة تختلف باختلاف الحضارات والمجتمعات(١).

ففي المجتمعات البدائية التي تسودها الروح الفردية، كانت المساعدات تتم على يد القادرين من الأفراد الذين كانوا يؤدونها لمن يشاؤون من الفقراء والمحتاجين لغايات إنسانية أو دينية، أو لمقاصد ذاتية؛ كما كانت تتم على يد الدولة بدافع الصيانة الاجتماعية.

وهذا النوع من المساعدات الاجتماعية ما زالت آثاره باقية حتى اليوم، لا سيما في الدول التي يسودها النظام الرأسمالي، «إذ يرغب أنصاره دائماً في الظهور بمظهر المتفضل على الفقراء عند تقديم المساعدات إليهم بصورة مباشرة وفردية، وهذا ما تقاومه أشد المقاومة النزعات الاشتراكية، والحركات العمالية منذ القرن الماضي».

وفي المجتمعات التي تسودها الروح القبلية أو العائلية، كانت

---

(١) ففي مصر القديمة، كانت المساعدة تقوم على معتقدات دينية، ولم تكن تمنح إلا للمسنين وذوي العاهات والنساء المحرومات من الموارد المالية، والأطفال. وفي اليونان القديمة، كانت المساعدة تشمل بالإضافة إلى الأشخاص المشمولين بها في مصر، ضحايا الحرب والأيتام الذيم فقدوا آباءهم من أجل الوطن، والأرامل والجرحى. أي أن المساعدة ـ في ذلك الوقت ـ لم تكن تقوم على دوافع خيرية، بل على فكرة الصيانة الاجتماعية، وعلى مبادىء أخلاقية ذات قيمة نفعية.

وفي الدولة الرومانية، كانت المساعدة تقرب من مثيلتها في بلاد اليونان.

وبعد ظهور الأديان السماوية التي بشّرت بالمساواة بين البشر، اتخذت المساعدة مظهراً جديداً يقوم على مشاعر الدين، والشعور بالتماسك الاجتماعي.

وفي أوروبا ـ حتى القرن السادس عشر ـ لم تكن المساعدات قد أخذت بعد مظهراً عاماً، وإنما ظلت مطبوعة بالطابع الخاص الذي كان يقوم على حوافز صادرة عن العاطفة والإيمان.

المساعدة تؤدى من سيد القبيلة وصاحب الأمر والنهي فيها، كما كان أفراد العائلة يتبادلون المساعدات بدوافع الصلات الدموية والحب العائلي، ورغبة في حماية العائلة ورعاية أفرادها وكيانها في المجتمع.

ولا يزال هذا النوع من المساعدات قائماً في المجتمعات الصحراوية، أو الريفية، التي لم تعرف وسائل التحفظ أو التدارك من عواقب الزمن، التي عرفتها المجتمعات المتمدنة[1]، وحتى في بعض المجتمعات الحديثة التي تغيش فيها الروح العائلية.

ومع ظهور الثورة الصناعية، وما صحبها من تطورات اقتصادية واجتماعية وفكرية، تكاثرت حالات الفقر والعوز نتيجة الاستغلال والأثرة، وظهرت الجمعيات العونية والتعاونية، التي كانت تقوم بمساعدة المحتاجين من الأعضاء المنتمين إليها، كما ظهرت الجمعيات الخيرية التي انتشرت فيما بعد وراحت تمد يد العون للناس في حالات الفقر والمرض واليتم والترمل.

وقد كان ـ لرجال الدين ـ في اليهودية والمسيحية ـ فضل كبير في تأسيس ونشر مثل هذه الجمعيات الخيرية، بما دعوا إليه من مساعدة وإيواء الفقراء واللقطاء والمحتاجين والعجزة الذين ليس لهم مأوى ولا معين.

ولا شك أن هذه الجمعيات كانت أقدر من الأفراد والعائلات على المساعدة، بسبب كثرة أموالها المكونة من اشتراكات الأعضاء وعطاءات المحسنين. إلاّ أنها مع ذلك لم تستطع توفير الحماية الفعالة للبؤساء والمحتاجين بصورة شاملة وكافية، لضعفها، ولعدم كفاية مواردها، وعدم ثبات واستمرار أنظمتها، لأنها منظمات اختيارية تتوقف أعمالها على

---

(١) صادق مهدي السعيد في «أصول التامين» ص ٣.

الأشخاص الذين يقومون بإدارتها، ورغبتهم في استمرار أعمالها، لا سيما وأن نظام المساعدة الاجتماعية على النحو الذي تقدم وصفه يرمي إلى تخفيف حدة الفقرة، وليس إلى استئصال جذوره.

المطلب الثالث

المعونة المتبادلة

Secours Mutuel

١٨ ـ يقصد بالمعونة المتبادلة المعونة التي يتبادلها أشخاص معرضون لمخاطر متشابهة في إطار جمعيات ينشؤونها لهذا الغرض، وتعرف بجمعيات المعونة المتبادلة(١) . (Sociétés de secours mutucl).

وتتمثل المعونة التي يتبادلها الأعضاء، في التعويض الذي تقدمه الجمعية للعضو الذي يتعرض للخطر. ويصرف هذا التعويض من مجموع اشتراكات الأعضاء.

وقد ظهرت هذه الجمعيات منذ زمن بعيد(٢)، ولكنها لم تكتسب أهميتها الخاصة إلاً بعد قيام المجتمع الصناعي، وانتشار الروح الفردية التي حطمت مرتكزات التضامن الاجتماعي، التي كانت توفر للفرد الشعور بالأمان، وتركت إنسان الثورة الصناعية وحيداً يواجه مصيره بنفسه. فقد

(١) وتسمى أيضاً بجمعيات الإغاثة المتبادلة.

(٢) ففي القرن السادس الميلادي، كان البحارة في العراق يتفقون فيما بينهم على تعمير المركب المفقود لأحدهم في البحر بلا خطأ منه. وفي القرون الوسطى كانت المؤسسات المهنية تقوم بمثل هذا الدور، فكان الأعضاء يدفعون الاشتراكات ويتحملون مجتمعين أعباء الضرر الواقع على أحدهم، أو يقدمون إليه المساعدة الواجبة حسب النظام الداخلي للجمعية.
(صادق مهدي السعيد: أصول التأمين الاجتماعي، ص ١١).

وجد هذا الإنسان في جمعيات المعونة المتبادلة الصيغة التي تعوضه عن التضامن الاجتماعي المفقود، وتساعده على تخطي المصاعب الناجمة عن اعتماد الادخار وحده كوسيلة لمواجهة المخاطر الاجتماعية. فكان الأشخاص المعرضون لمخاطر متشابهة، يجتمعون فيما بينهم، فيؤسسون جمعية لتبادل المعونة كلما تعرض أحدهم للخطر، وكانت الجمعية تمول من الاشتراكات الدورية التي يدفعها الأعضاء.

وقد كان من أهم من الجمعيات منذ القرن التاسع عشر، جمعيات الصداقة في إنكلترا[١]، وجمعيات المعونة المتبادلة في فرنسا[٢]، وجمعيات الأخوة في الولايات المتحدة الأمريكية.

وقد ظهرت جمعيات المعونة المتبادلة في لبنان سنة ١٩٧٧، وتمثلت بصناديق التعاضد Caisses mutuelles المنشأة بالمرسوم الاشتراعي رقم ٣٥ الصادر بتاريخ ١٩ أيار سنة ١٩٧٧[٣].

---

(١) لقد انتشرت لجمعيات المعونة المبتدلة في إنكلترا بكثرة، فبلغ عددها سنة ١٩٢٦ في ليڤربول وحدها ٤٨٨ جمعية. وكانت الدولة تشجع عليها، وتضع التشريعات اللازمة لتنظيمها، وهذا ما ساعد على نجاحها وانتشارها.

(٢) بسبب قانون Le Chapelier الصادر بتارخ ١٤ حزيران ١٧٩١ الذي ألغى جميع التجمعات والتكتلات المهنية، وفرض القيود المشددة على تكوين الجديد منها، بدأت جمعيات المعونة المتبادلة نشاطها في فرنسا في الخفاء، واستمرت كذلك إلى أن تم الاعتراف بها عام ١٨٣٥ ولكنها، وبسبب نشاطها وتطور دورها في رفع الحركة العمالية الفرنسية، أخضعت للرقابة من جديد بموجب القانون الصادر في ٢٦ آذار سنة ١٨٥٢. ولم تتمتع جمعيات المعونة المتبادلة بحريتها الكاملة في فرنسا إلا في ظل الجمهورية الثالثة التي منحتها الدعم والعون بموجب القانون الصادر في أول نيسان ١٨٩٨.
(Doublet: op.cit. P. 15, Durand, op.cit. n° 13. P. 32).

(٣) عرفت المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي رقم ٣٥ تاريخ ٩ أيار ١٩٧٧ المعدلة بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١٤٧ تاريخ ٣١ ـ ١٢ ـ ١٩٧٧ صناديق التعاضد بأنها «جمعيات أشخاص تبنى على الرغبة في التضامن والمساعدة المتبادلة، ولا تتوخى الربح، بل يكون موضوعها العمل لمصلحة أعضائها بواسطة اشتراكات يدفعونها لأجل

وتتميز جمعيات المعونة المتبادلة بأنها وسيلة جماعية لمواجهة المخاطر الفردية. فالفرد الذي يتعرض لخطر من الأخطار التي تغطيها الجمعية، لا يتحمل نتائج هذا الخطر وحده، بل يشاركه في تحمل هذه النتائج جميع أعضاء الجمعية بواسطة الاشتراكات التي يدفعونها، والتي من مجموعها يدفع له التعويض عن الضرر الذي أصابه وقد كان لهذه الجمعيات دور كبير في تاريخ الحركة العمالية في أوروبا، فقد دعمت نضالات العمال، وقامت خلال مدة طويلة مقام النقابات، يوم لم يكن للنقابات وجود شرعي(١).

غير أن هذه الجمعيات، على الرغم من نجاحها في التخفيف من بؤس العمال الذين انضموا إليها، لم تستطع تحريرهم من مخاطر العوز والفاقة بسبب إمكاناتها المالية المحدودة، وافتقارها إلى أسباب الاستقرار والاستمرار، لأنها تكتلات اختيارية، لا تملك على المشتغلين بالحرفة أن ينضموا إليها، أو أن يستمروا داخل حظيرتها. هذا فضلاً عن أن الانضمام إلى هذه التعاونيات، يفترض القدرة على دفع اشتراكاتها وهذا ما لا يتوفر للكثيرين من العمال الذين هم بحاجة إليها.

وقد ظهر عجز هذه التعاونيات على وجه الخصوص في حالات

= تحقيق بعض أو كل الأغراض التالية:
أ ـ التعويض عن نتائج الأحداث والأخطار التي تصيب الأعضاء أو عائلاتهم سواء في شخصهم أو في ملكهم أو في استثماراتهم.
ب ـ التعويض عن الوفاة والمرض والحوادث الجسدية التي تصيبهم أو تصيب عائلاتهم.
جـ ـ مساعدة الأعضاء في حالات الزواج والولادة ونهاية الخدمة.
د ـ تشجيع التعليم والتخصص في كل فروعه وتقديم المساعدات والمنح والقروض لهذه الغاية وذلك للأعضاء وأولادهم فقط.

(١) عزيز إبراهيم، المرجع السابق، ص ١٦ و ١٧ ، Doublet: op.cit. P. 14-15.

الأمراض المزمنة، والشيخوخة، والأعباء العائلية، ووفاة المعيل (بالنسبة لأفراد العائلة)، وهذا ما دفعها إلى طلب المعونة من الدولة، سواء في شكل مباشر، (إعانات مالية أو عينية)، أو بشكل غير مباشر (إعفاءات من الرسوم والضرائب).

المطلب الرابع
الضمان أو التأمين[1] الخاص
assurance

١٩ ـ الضمان أو التأمين الخاص، هو ذلك النوع من التأمين الذي ينشده الإنسان لدى شركات التأمين أو الضمان التجارية. ويجري هذا النوع من التأمين بصورة تعاقدية بين الشركة وبين طالب التأمين. وبمقتضى العقد الذي يتم بينهما تلتزم الشركة المؤمنة أو الضامنة، بأن تدفع للمؤمن له أو المضمون، عند تحقق الخطر المؤمن منه مبلغاً معيناً يسمى مبلغ التأمين، مقابل تعهد هذا الأخير بدفع مبالغ معينة تسمى أقساط التأمين (primes).

ويراعى في تحديد قيمة القسط، قيمة الخطر المؤمن منه، من حيث خطورته ودرجة احتماله، بالإضافة إلى عوامل أخرى كمبلغ التأمين ومدة التأمين، وسعر الفائدة التي قد تحصل عليها الشركة المؤمنة من توظيف المبالغ المتجمعة لديها من أقساط التأمين، والأرباح التي تهدف الشركة إلى تحقيقها، وغير ذلك من النفقات الإدارية المختلفة.

ويتميز هذا النوع من التأمين بطابعه الفردي والاختياري وبكلفته المرتفعة، فلا يقبل عليه إلاّ من كان قادراً على دفع أقساطه. وقد انتشر في

(١) نذكر بأن مصطلح «الضمان» هو ما جرى على استعماله القانون اللبناني، أما مصطلح «التأمين» فمستعمل في القانون المصري والقوانين العربية الأخرى.

النصف الثاني من القرن التاسع عشر، رغم أنه قد عرف وطبق قبل هذا التاريخ في إنكلترا وفي الولايات المتحدة الأميركية. وهو يكثر في الأوساط الثقافية المتعلمة التي تتبصر لعواقب الأمور، وتدرك أهمية الاحتياط للمستقبل.

وقد قام في الأساس لحماية التجارة وأهدافها، فظهر في القرن الرابع عشر في صورة التأمين البحري، بسبب انتشار التجارة البحرية في حوض البحر الأبيض المتوسط وازدهارها. فكان المؤمن يتحمل جميع الأخطار البحرية التي قد تتعرض لها السفينة أو حمولتها نظير مبلغ معين.

وبعد أن شب الحريق الكبير في لندن عام ١٦٦٦ وأتى على آلاف المباني فيها، اتجهت شركات التأمين البحري، إلى التأمين من الحريق، وأنشئت شركات جديدة لإنشاء هذا النوع من التأمين[١].

أما التأمين على الأشخاص، فلم يظهر إلى الوجود إلاً في أواخر القرن الثامن عشر، وفي صورة التأمين على الحياة (Assurance sur la vie) أما قبل هذا التاريخ فقد كان التأمين على الحياة معروفاً كتابع للتأمين البحري، كالتأمين على حياة الملاحين من حوادث البحر والقرصنة[٢].

وعندما ظهر التأمين على الحياة، كان يعتبر نوعاً من المقامرة على حياة الإنسان، وهذا ما حدا بالمشرع في كثير من البلاد إلى تحريمه بدعوى أن حياة الإنسان لا يجوز أن تكون موضوعاً للمقامرة[٣].

وبعد التأمين على الحياة ظهر التأمين من الحوادث التي تصيب الإنسان في جسمه (Assurance contre les accidents corporels) أي من

---

(١) عبد المنعم البدراوي: العقود المسماة (الإيجار والتأمين) ص ١٦٧، فقرة ١٠٨.
(٢) (٣) عبد المنعم البدراوي، المرجع السابق، ص ١٦٨، فقرة ١٠٩.

الحوادث التي تمس سلامة جسم الإنسان نتيجة لفعل خارجي قد يؤدي إلى الموت أو العاهة أو العجز الدائم الكلي أو الجزئي أو العجز المؤقت.

ويلحق بتأمين الأشخاص من الحوادث، تأمينهم من المرض (Assurance contre la maladie) بالقدر الذي يغطي به التأمين العجز الناتج من المرض.

وما زال التأمين الخاص آخذاً في التطور وفي الامتداد إلى كل مجال من مجالات النشاط الإنساني، ليؤمن الأفراد من كل خطر يتعرضون له في أموالهم وفي أشخاصهم. ولعل من أبرز صوره، التأمين ضد حوادث السير وحوادث العمل. والتأمين أياً كانت الصورة التي يتخذها، يقوم أساساً على عملية جماعية الغرض منها توزيع الأضرار التي تصيب شخصاً معيناً على مجموعة من الأشخاص، بدلاً من أن يتحمل هذا الضرر شخص واحد بمفرده.

وبعبارة أخرى، إن الفكرة الأساسية في التأمين هي التعاون بين المستأمنين matualité des assures. وتتلخص وظيفة المؤمن assureur في تنظيم هذا التعاون وتوزيع المخاطر على مجموعة المؤمّن لهم.

ولكن التأمين الخاص، يبقى على الرغم من كل ذلك، قاصراً عن توفير الحماية الاجتماعية، لكل من هم بحاجة إليها، بسبب كلفته المرتفعة، وطابعه الاختياري.

يضاف إلى ذلك أن الحماية التي يوفرها هذا النظام للمشتركين فيه ترتبط بمقدار القسط الذي يدفعونه إلى شركة التأمين، وليس بحجم الضرر الناتج عن تحقق الخطر المؤمن منه، مما يجعل منها حماية تجارية تتحكم فيها اعتبارات الربح والخسارة، وليس حماية اجتماعية تخضع لاعتبارات الصالح العام.

المطلب الخامس
المسؤولية المدنية
كوسيل لتعويض الأضرار الناتجة عن طوارىء العمل
Responsabilité civile

٢٠ ـ يتعرض العامل أثناء قيامه بعمله أو بسبب قيامه به، لكثير من الإصابات التي تنال من سلامة جسمه، والتي قد تؤدي به إلى الموت، أو العاهة، أو العجز الدائم الكلي أو الجزئي، أو العجز الموقت. وقد ازداد تعرض العامل لهذه الإصابات بعد الثورة الصناعية، وانتشار استعمال الآلات الحديثة على نطاق واسع. وكانت الأفكار السائدة آنذاك تعتبر أن هذا الوضع يمثل خطراً من أخطار المهنة التي يتعين على العامل أن يواجهها، وأنه ـ أي العامل ـ يجد تعويضاً عنها في جزء من الأجر الذي يحصل عليه[١].

وعلى هذا النحو لم يكن للعامل المصاب أن يطالب رب العمل بالتعويض عن إصابات العمل، إلاّ إذا أثبت الخطأ أو الإهمال في جانبه، أي أن مسؤولية رب العمل عن هذه الإصابات، كانت مسؤولية تقصيرية مبنية على أساس الخطأ الواجب الإثبات[٢]. ولم يكن ذلك ميسوراً دائماً،

---

(١) مصطفى الجمال وحمدي عبد الرحمن، التأمينات الاجتماعية، ص ١٦٨.

(٢) ونجد تطبيقاً لهذه القاعدة في ما نصت عليه المادة ١٢٢ من قانون الموجبات والعقود اللبناني التي تنص على أن «كل عمل من أحد الناس ينجم عنه ضرر غير مشروع بمصلحة الغير، يجبر فاعله، إذا كان مميزاً، على التعويض».
وتشبه هذه المادة، المادة ١٦٣ من القانون المدني المصري التي تنص على أن «كل خطأ سبب ضرراً للغير، يلزم من ارتكبه بالتعويض»، وكذلك المادة ١٣٨٢ من القانون المدني الفرنسي التي تنص على ما يلي:

= «Tout fait quelconque de l’homme qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la

إن لم يكن مستحيلاً، لا سيما عندما يكون الحادث ناتجاً عن استخدام الآلة، نظراً لتعقد الآلات الميكانيكية. يضاف إلى ذلك أن الحادث قد ينتج في كثير في الأحيان عن قوة قاهرة أو عن سبب أجنبي لا يد لرب العمل فيه. كما يمكن أن ينتج عن إهمال العامل، أو عن الإعياء الذي يصيبه بعد ساعات العمل الطويلة، خاصة وأن التحقيقات التي قام بها عدد من رجال الاختصاص لتحديد أسباب إصابات العمل، قد أثبتت أن أغلب هذه الإصابات تقع قبيل نهاية العمل، نتيجة التعب والملل الذين يلمان بالعامل.

ففي جمع هذه الحالات كان العامل لا يحصل على التعويض لعدم ثبوت الخطأ في جانب رب العمل.

وهكذا فشلت نظرية المسؤولية التقصيرية القائمة على الخطأ الواجب الإثبات، في إيصال العامل إلى حقه في التعويض عن إصابات العمل فكان هذا سبباً لظهور نظرية جديدة قامت على التوسع في تفسير نصوص القانون المدني المتعلقة بالمسؤولية، هي **نظرية المسؤولية العقدية**.

ووفقاً لهذه النظرية اعتبر أن عقد العمل يرتب على رب العمل التزاماً ضمنياً بضمان سلامة العامل Obligation de sécurité. ومن مقتضى هذا الالتزام أنه عند انتهاء العمل، وفي كل مرحلة من مراحله، يتعين أن يكون العامل سليماً من أي ضرر، فكما أن من يستأجر شيئاً يلتزم برده بالحالة التي كان علها عند استلامه، كذلك العامل، يجب أن يخرج من لدن صاحب العمل، سالماً كما حضر إليه. وبناء عليه، إذا أصيب العامل، يكون رب

faute duquel il est arrivé, à le réparer».

=

وقد بقي القضاء الفرنسي لفترة طويلة يستند في قضائه بالتعويض عن إصابات العمل، إلى هذا النص أو إلى نص المادة ١٩٨٤ من القانون المدني عندما يكون التسبب بالضرر أحد الأشخاص التابعين لرب العمل، كالخادم أو المولى (أنظر بهذا الصدد: موسوعة داللوز، الحق الاجتماعي، ج ١، طوارىء العمل، ص ٤، رقم ٢).

العمل قد أخل بالتزامه في حمايته، فيلتزم بالتعويض عليه عن هذه الإصابة، ما لم يُثبت ـ أي رب العمل ـ أن الإصابة كانت نتيجة قوة قاهرة أو سبب أجنب لا يد له فيه.

وواضح أن هذه النظرية تختلف عن نظرية المسؤولية التقصيرية القائمة على الخطأ الواجب الإثبات، أنها قلبت عبء الإثبات بين طرفي الخصومة. فبعد أن كانت مسؤولية رب العمل لا تنعقد إلاّ إذا أثبت العامل الخطأ في جانبه، أصبحت تنعقد بمجرد وقوع الإصابة، وأصبح من واجب رب العمل أن يثبت السبب الأجنب لكي يدفع المسؤولية عن نفسه.

ولكن هذه النظرية على الرغم مما فيها من تحليل مقنع، لم تستطع أن تستحوذ على موافقة القضاء. فقد رفضتها محكمة التمييز الفرنسية، مصرة على تطبيق قواعد المسؤولية التقصيرية، على الرغم من وجود عقد عمل بين العامل المصاب وبين رب العمل المدعى عليه[1].

وعلى أي حال فإن هذه النظرية لم تكن كافية لضمان حق العامل بالتعويض عن إصابات العمل، إذ كان يكفي أن تكون الإصابة ناتجة عن إهمال العامل، لكي ترتفع مسؤولية رب العمل. وقد رأينا أن العامل قد يقع في الإهمال نتيجة السأم أو الملل الذي يصاب به بعد ساعات العمل الطويلة.

وهذا ما حدا بالبعض إلى العودة بالموضوع إلى حظيرة المسؤولية التقصيرية فاتجه فكر بعض رجال القانون إلى المادة ١٣٨٦ المختصة بمسؤولية مالك البناء عن الأضرار التي تنشأ عن تهدمه متى كان هذا التهدم

---

١) مصطفى الجمال وحمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ٦٩، ومازووتنل، الطبعة الخامسة، ج ١، ص ٢٠٠، والمراجع المشار إليها في الهامش ٤ ـ ٥ ـ ٦، وسيري ١٨٩٧ ـ ١ ـ ٢٢٩.

راجعاً إلى نقص في صيانته، أو عيب في بنيانه، أو قدم في عهده، وحاولوا التوسع في تفسيرها بحيث تشمل المعامل والمصانع، ولكن هذه المحاولة لم تكن مجدية لأنها تحتم على العامل المصاب أن يقيم الدليل على وجود العيب في الآلة، لكي تنعقد مسؤولية مالكها، ولم يكن ذلك بالأمر الميسور، والنتيجة الحتمية لذلك، كانت حرمان العامل من حقه في التعويض.

ولذلك اتجه الرأي أخيراً إلى إقامة مسؤولية رب العمل «على أساس حراسته للآلات الموجودة في المصنع». وتستند هذه النظرية إلى خطأ مفترض في جانب حارسها. ويقوم هذا الافتراض على اعتبار أن القانون يفرض على صاحب الآلة التزاماً بحراستها، ومنع ضررها عن الغير. فإذا ما أصابت الآلة العامل بأي ضرر، كان هذا خرقاً لالتزامه المشار إليه. فيتحقق الخطأ في جانبه، وتنعقد مسؤوليته. وهذا الخطأ يثبت بمجرد حصول الإصابة، ولا يستطيع صاحب الآلة أن يتخلص من مسؤوليته إلاّ إذا أثبت السبب الإجنبي، أي القوة القاهرة أو الحادث المفاجىء أو خطأ العامل نفسه.

وقد استند الفقه والقضاء الفرنسيان في صياغة هذه النظرية إلى النص الأخير من الفقرة الأولى من المادة ١٣٨٤ من القانون المدني الفرنسي التي تقول بأن «الشخص يسأل كذلك عن الأشياء التي في حراسته».

غير أن هذه النظرية ـ كسابقتيها ـ لم تفلح في ضمان حق العامل في التعويض في جميع الحالات، لأنها تسلم بإعفاء حارس الآلة من المسؤولية كلما كان سبب الإصابة راجعاً إلى القوة القاهرة أو الحادث المفاجىء أو خطأ العامل نفسه.

وهكذا لم تفلح قواعد المسؤولة المدنية في ضمان حق العامل في

التعويض عن إصابات العمل، على النحو المنشود، مما استدعى معالجة الموضوع عن طريق التشريع.

وقد صدرت بالفعل عدة تشريعات خاصة تقر للعامل المصاب الحق بالتعويض دون التقيد بقواعد المسؤولية المدنية. وتستند هذه التشريعات إلى «**نظرية تحمل مخاطر الحرفة**» théorie du risque Professionnel التي تكتفي بحصول الضرر لانعقاد مسؤولية رب العمل. ففي منطق هذه النظرية، إن الحوادث التي تصيب العامل أثناء العمل تعتبر من مخاطر المشروع الذي يملكه رب العمل، ويحصل على منافعه، فيكون من العدل أن يتحمل مغارمه، إذ أن «**الغنم بالغرم**». ولكن يكون في ذلك إرهاق لرب العم، لأن باستطاعته أن يضيف ما يدفعه من تعويضات، على كلفة الإنتاج، أو أن يؤمن من مسؤوليته لدى شركات الضمان (التأمين).

وقد كانت ألمانيا أسبق الدول إلى الأخذ بهذه النظرية بالقانون الصادر عام ١٨٧١. وقد تبعتها سويسرا بالقانون الصادر عام ١٨٨٧ الذي ألزم أصحاب الأعمال بتعويض العمال وأسرهم عن حوادث العمل، حتى ولو كانت هذه الحوادث نتيجة خطأ من جانب العامل؛ ثم بريطانيا بالقانون الصادر عام ١٨٩٧، ثم فرنسا بالقانون الصادر عام ١٨٩٨، ثم مصر بالقانون الصادر عام ١٩٣٦ الذي تأثر في معظم أحكامه بالقانون الفرنسي المذكور.

أما في لبنان فقد استمرت إصابات العمل خاضعة للقواعد العامة في المسؤولية المدنية حتى سنة ١٩٤٣. ففي الرابع من أيار من تلك السنة صدر المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ الذي أسس المسؤولية عن حوادث العمل على أساس نظرية «مخاطر المهنة»، كغيره من التشريعات التي سبقته. ولكنه لم يشمل بأحكامه سوى الأجراء الذين يعملون في مشروعات معينة نص عليها

على سبيل الحصر. أما سائر الأجراء فقد استمروا خاضعين في إصابات العمل، لقواعد المسؤولية المدنية. وقد استقى المرسوم الاشتراعي المذكور معظم أحكامه في القانون الفرنسي لعام ١٨٩٨. وفي ١٦/٩/١٩٨٣ ألغي المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ وحل محله المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦. وقد شمل المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ جميع الأجراء المرتبطين بعقود استخدام، وألزم أصحاب العمل بالتأمين على مسؤوليتهم عن حوادث العمل، لضمان حق العامل المصاب أو أصحاب الحق من بعده، بالتعويض[1]. ويتسم التعويض عن حوادث العمل الذي أقرته التشريعات المذكورة أعلاه بناء على نظرية «مخاطر المهنة» التي قامت عليها، بأنه تعويض جزافي يحدده القانون مقدماً، ويقتصر على تعويض جزء من الضرر الذي أصاب العامل ولا يغطيه كلية، وذلك بخلاف التعويض الذي يستحق بناء على قواعد المسؤولية المدنية والذي يقدر بقدر الضرر الحاصل.

---

(١) كانت هذه التشريعات مقدمة ضرورية لتقرير مبدى التأمين الإجباري ضد حوادث العمل، والذي كانت ألمانيا السباقة إليه بإصدارها قانون عام ١٨٨٤، الذي يلزم أصحاب العمل بالتأمين ضد حوادث العمل التي يصاب بها عمالهم. وقد تبعتها في ذلك النمسا عام ١٨٨٧، والنروج عام ١٨٩٤، وفنلندا عام ١٨٩٥، وإيطاليا عام ١٨٩٨، وهولندا عام ١٩٠١، ولكسمبورغ عام ١٩٠٢، وسويسرا عام ١٩١١، ومصر عام ١٩٤٢، بالقانون رقم ٨٦، وأخيراً لبنان بالمرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣ الذي تمت الإشارة إليه في المتن أعلاه. وقد اكتملت لهذا النظام أبعاده، وأصبح من مكونات الضمان الاجتماعي بمعناه الحديث حينما تولت الحكومات بنفسها هذا التأمين (راجع بخصوص ما تقدم: أحمد البرعي، المبادىء العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، الجزء الأول، ص ٩٧، هامش ٦٨).

المطلب السادس

فشل الوسائل التقليدية في تحقيق الحماية الاقتصادية في مواجهة المخاطر الاجتماعية الجديدة

٢١ ـ رأينا[١] أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين فكرة الخطر وفكرة الأمان. فالإنسان ما كان ليبحث عن الأمان، لولا شعوره بالخطر الذي يتهدده وهذا الارتباط بين فكرة الخطر وفكرة الأمان يتمثل دائماً بالوسائل المعتمدة لمواجهة الخطر وتحقيق الأمان. وفكرة الخطر، بمضمونها وآثارها، تتأثر دائماً بالظروف الاجتماعية والاقتصادية للبيئة التي تنشأ فيها. ولذلك نلاحظ أن أي تطور اجتماعي أو اقتصادي، في مجتمع معين، يؤدي إلى تطور في مفهوم الخطر ونتائجه. والتطور في مفهوم الخطر، يستدعي تطوير وسائل الحماية منه، بما يكفي لتحقيق الأمان الاقتصادي المنشود. وهذا ما يفسر التطور الذي شهدناه في وسائل الحماية التقليدية، والذي سنشهده في الوسائل التي أعقبتها. إذ أن ظهور أي وسيلة جديدة للحماية الاجتماعية أو الاقتصادية، يعني وجود أنواع جديدة من المخاطر الاجتماعية لم تجد حلاً لها في إطار الوسائل السابقة على وجودها.

فبعد أن تراجع دور العائلة في توفير الأمن الاقتصادي لأفرادها، وانحسرت القدرة على التوفير، ظهرت الحاجة إلى المساعدات الاجتماعية، وتبادل التعاون الجماعي، فقامت الجمعيات التعاونية والخيرية لتقديم العون للمحتاجين في حالات الفقر والمرض واليتم والترمل. كما قامت جمعيات المعونة المتبادلة لصرف المعونات لأعضائها الذين يتعرضون للمخاطر الاجتماعية.

---

(١) ما سبق، فقرة ٣.

ومع دخول الإنسان عصر الصناعة، وانتشار الروح الفردية، تقطعت أواصر التضامن الاجتماعي وتركزت الثروة في أيد قليلة، وتحولت الغالبية من الأفراد إلى العمل التبعي، وانقسم المجتمع على هذا النحو إلى أقلية تملك وسائل الإنتاج، وأغلبية لا تمك إلا قوة سواعدها تبيعها إلى هذه الأقلية للحصول على لقمة العيش.

وكان ينظر للعمل على أنه سلعة من السلع المتداولة يخضع لقانون العرض والطلب، مما أدى إلى انخفاض قيمته بشكل ملموس، نتيجة للعوامل الديموغرافية والفنية والاقتصادية(١). فزادت حالة الفقر والحاجة، واضطر العمال إلى تشغيل نسائهم وأطفالهم لتأمين لقمة عيشهم.

وفي مقابل ذلك، ونتيجة للثورة الصناعية وانتشار استعمال الآلات الحديثة، تزايدت وتنوعت المخاطر التي يتعرض لها الإنسان، وتركزت هذه المخاطر في الطبقة العاملة(٢).

وعلى هذا النحو اختفت الدعامة الأساسية لأمن الإنسان، وهي التضامن الاجتماعي، وفقد العمال الدعامة الأخرى وهي القدرة على التوفير، فبان عجز الوسائل التقليدية عن مواجهة التطورات الناجمة عن الثورة الصناعية، وبخاصة الأخطار الجديدة التي ولدتها. ولذلك بدت الحاجة ماسة إلى وسائل ونظم جديدة قادرة على مواجهة تلك الأخطار، ومن رحم هذه الحاجة ولدت نظم التأمين الاجتماعي.

---

(١) أحمد حسن البرعي، الثورة الصناعية،..، ص ٢٣٣ وما بعدها.

(٢) مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص ٣.

المبحث الثاني

نظم التأمينات الاجتماعية

٢٢ ـ ظهر لنا مما تقدم أن الوسائل التقليدية التي واجه بها الإنسان المخاطر التي كانت تحيق به قبل الثورة الصناعية، لم تعد قادرة على مواجهة الأخطار التي ولدتها تلك الثورة. فهذه الوسائل يمكن أن تكون وسائل تكميلية تساعد على التخفيف من آثار تلك المخاطر، دون أن تقضي عليها. ومن هنا كانت الحاجة إلى إيجاد وسائل جديدة تكون قادرة على ضمان حد أدنى من الأمن الاقتصادي للإنسان، وقد تحققت تلك الوسائل ـ كما ذكرنا ـ في نظم التأمينات الاجتماعية.

وقد تميزت هذه النظم ببعدها عن قصد الربح الذي تقوم عليه نظم التأمين الخاص، وبإلزامية الانضمام إليها. ولذلك كانت أكثر شمولاً للأشخاص والمخاطر والخدمات، وأكثر قدرة على مواجهة المخاطر والتعويض عنها، بسبب طابعها الإلزامي ووفرة وثبات مواردها.

وقد بدأت انطلاقة التأمين الاجتماعي من التأمين الخاص، فكما أن للتأمين الخاص هدف محدد هو تغطية المخاطر الفردية، المؤمن منها وأداة محددة هي تحصيل أقساط التأمين، ثم إعادة توزيعها على المستأمنين الذين يتعرضون لتلك المخاطر، كذلك هو الأمر في التأمين الاجتماعي. فهدف التأمين الاجتماعي هو تغطية الخطر المؤمن منه. ولتحقيق هذه التغطية يقوم التأمين الاجتماعي بتجميع الاشتراكات من المنتظمين فيه، ثم يعيد توزيعها على من يتحقق الخطر في جانبه منهم.

ولكن التأمين الاجتماعي يختلف عن التأمين الخاص بأنه تأمين إجباري تقرره الدولة. فما دامت الغاية منه هي إضفاء الحماية على أشخاص تقتضي مصلحة المجتمع حمايتهم، فيكون من الطبيعي ألا يكون

لأي طرف من الأطراف المعنية أن يرفض التأمين. وفي ذلك بالطبع خروج على أصول التأمين الخاص الذي يهدف إلى تحقيق المصالح الخاصة لأفراده، فيكون من الطبيعي ترك الاستفادة منه لتقدير كل منهم[1].

وقد كان لظهور التأمين الاجتماعي بمفهومه هذا أثره الواضح في انتقال فكرة التأمين من المخاطر، من النطاق الخاص ذي الطابع الفردي إلى التأمين الاجتماعي التضامني، وفي بدء مرحلة جديدة من التشريع الاجتماعي التدخلي، خرجت به الدولة من دور «الدولة الحارسة» إلى دور «الدولة الراعية» المسؤولة عن حماية مواطنيها من الأخطار الاجتماعية، وضمان أمنهم الاقتصادي والاجتماعي[2]. وقد خطت المجتمعات الحديثة خطوات كبيرة في هذا المضمار خلال الربع الأخير من القرن التاسع عشر، والنصف الأول من القرن العشرين، كما يتضح من متابعة مراحل هذا التطور.

أولاً ـ ٢٣ ـ ظهور التأمين الاجتماعي في ألمانيا:

لقد كانت ألمانيا أسبق الدول إلى الأخذ بنظام التأمين الاجتماعي من المخاطر الاجتماعية. وكان النظام الألماني الذي صدر في عهد بسمارك خلال العقد التاسع من القرن التاسع عشر، أول نظام قانوني للتأمين الاجتماعي بمفهومه الحديث. وقد حدث ذلك نتيجة لمجموعة من العوامل الملائمة نعرضها فيما يلي:

أ ـ العامل الاقتصادي:

لقد أدى التحول من الزراعة إلى الصناعة في ألمانيا خلال النصف

(١) مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص ٤٠.
(٢) محمد الباشا، المرجع السابق، ص ٣٣.

الثاني من القرن التاسع عشر إلى قيام طبقة عمالية في المدن شديدة الفقر.

وقد كان أفراد هذه الطبقة عرضة للمخاطر الاجتماعية الناجمة عن الثورة الصناعية، لا سيما بعد الأزمة الاقتصادية التي ألمت بألمانيا عام ١٨٧٤، وأدت إلى اضطراب في السوق المالي، تبعها إغلاق للمصانع وانتشار للبطالة(١).

ب ـ العامل الأيديولوجي:

لقد كانت ألمانيا خلال القرن التاسع عشر مركزاً للأفكار والمذاهب الاصلاحية التي دعت إلى تدخل الدولة لإعادة توزيع الدخل ورفع مستوى الطبقات العاملة. وقد وجد بسمارك في مذهب «اشتراكية الدولة» خير سند إيديولوجي للأخذ بنظام التأمين الاجتماعي الإلزامي(٢).

جـ ـ العامل السياسي:

في الانتخابات النيابية التي جرت في عام ١٨٧٧ نجح «الحزب الاشتراكي الديموقراطي» المؤلف من النقابات العمالية في الوصول إلى المجلس النيابي (الباندستاج Bundestage) باثني عشر نائباً من أعضائه. وقد حملت هذه الواقعة بسمارك على انتهاج سياسة اجتماعية تحقق مصالح العمال، لقطع الطريق على الاشتراكيين، وإقناع العمال بأن الدولة مهتمة بسعادتهم، وتحقيق الضمانات التي توفر لهم الأمن الاقتصادي.

د ـ العامل القانوني:

لقد ساهم في نجاح بسمارك في سياسته الاجتماعية تلك، أن بعض

---

(١) Dupeyroux, op.cit. P. 49.

وأحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١١٠.٪

(٢) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١١١.

الدويلات الألمانية كانت قد اقتبست عن بروسيا بعض التشريعات المتعلقة بالتأمين الاجتماعي الإلزامي في مجال المرض وحوادث العمل، بحيث بدت نظم التأمين الاجتماعي الجديدة غير منقطعة الصلة بالماضي. فمنذ عام ١٨١٠ كان القانون في بروسيا يجبر أصحاب الأعمال بأداء تعويضات عن المرض للعمال الذين يعيشون معهم في حياة مشتركة. وفي عام ١٨٤٥ كان القانون يسمح للمقاطعات بإلزام العمال المتدرجين بالاشتراك في صندوق خاص للرعاية الصحية. وفي عام ١٨٤٨ صدر قرار وزاري ينظم مسؤولية صاحب العمل عن حوادث العمل في مجال السكك الحديدية. وفي عام ١٨٥٤ منحت السلطات المحلية حق إنشاء صناديق خاصة بالتأمين من المرض وأعطيت الحق في إلزام العمال على الانتماء إلى هذه الصناديق.

وفي ظل هذه العوامل، لم يكن أمام بسمارك سوى المباشرة بتنفيذ برنامجه للإصلاح الاجتماعي. وقد أعلن بسمارك بالفعل عن هذا البرنامج في خطاب شهير وجهه إلى البرلمان في ١٧ تشرين الثاني ١٨٨١ حدد فيه وظائف جديدة للدولة غير وظائف الدولة الحارسة[1]. فوظيفة الدولة ـ وفقاً لما جاء في هذا الخطاب ـ «ليست فقط مهمة دفاعية تستهدف حماية الحقوق الموجودة... بل هي ملزمة أيضاً بضمان مستوى معقول من المعيشة للضعفاء اقتصادياً والمعوزين، عن طريق استخدام الوسائل الكفيلة بتحقيق هذا الهدف، والاعتماد على إمكانيات المجتمع»[2].

---

(١) جاء في الرسالة التي وجهها بسمارك إلى البرلمان في ١٧ تشرين الثاني سنة ١٨٨١ بشأن سياسته الاجتماعية قوله: «أيها السادة: إن الديموقراطيين سيحاولون عبثاً اللعب بالمزمار، عندما يكتشف الشعب أن لادولة مهتمة بسعادته». (انظر Depyroux، المرجع السابق، ص ٥٠، هامش ١).

(٢) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١١٢؛ Dupeyroux, op. cit. P. 59, Doublet, op.cit. P. 17-18.

وقد أتبع بسمارك الإعلان عن برنامجه هذا بثلاثة مشاريع متوالية. ففي عام ١٨٨١ أحال على البرلمان مشروع قانون للتأمين الاجتماعي الإلزامي من المرض. وقد صوت البرلمان على هذا المشروع بتاريخ ١٥/ ٦/ ١٨٨٣. ثم ألحق به مشروعاً آخر للتأمين الاجتماعي الإلزامي من حوادث العمل، وقد أقر هذا المشروع بتاريخ ٦/ ٧/ ١٨٨٤. وبتاريخ ٢٦/ ٢/ ١٨٨٩ صدر قانون ثالث للتأمين من العجز والشيخوخة.

وهكذا وضعت ألمانيا أول نظام في العالم للتأمين الاجتماعي الإلزامي. وقد ظل هذا النظام وحيداً في ميدانه قرابة ثلاثين عاماً[1].

وقد تم تجميع هذه القوانين في مجموعة واحدة باسم «مجموعة التأمينات الاجتماعية» عام ١٩١١، ثم ضم إليها من بعد قانون التأمين من الوفاة، الصادر عام ١٩١١، وقانون التأمين من البطالة، الصادر عام ١٩٢٩.

٢٤ ـ خصائص النظام الألماني:

يتميز النظام الألماني للتأمين الاجتماعي بالخصائص الآتية:

أ ـ يهدف هذا النظام إلى تعويض العامل الذي يتعرض لأحد المخاطر عن الدخل الذي يفقده، ولذلك فإن مقدار التعويض يحدد بالنسبة للأجر.

وقد تقرر هذا النظام في الأصل لعمال الصناعة الذين لا يتجاوز دخلهم حداً معيناً، لأن هؤلاء كانوا أكثر الناس تعرضاً للمخاطر الاقتصادية، وأقل الناس قدرة على مواجهتها. ثم اتسعت بعد ذلك لتشمل عمال الزراعة وغيرهم من الأفراد الذين يعتمدون في عيشهم على ما يكسبونه من عملهم.

---

(١) محمد الباشا، المرجع السابق، ص ٣٥؛ والمرجع المشار إليه في الهامش.

ب ـ إنه نظام إلزامي، يطبق على المعنيين بحكمه بصرف النظر عن رغبتهم أم عدم رغبتهم في الحماية. وتنبع إلزامية هذا النظام من كونه يهدف من خلال حماية العمال من المخاطر التي يتعرضون لها، إلى المحافظة على قوة العمل في المجتمع، وتحقيق التوازن بين قوى الإنتاج فيه. وهذا القصد لن يتحقق لو ترك للأفراد حرية الخضوع للنظام أو عدم الخضوع له.

جـ ـ يتم تمويل النظام عن طريق الاشتراك الذي يحتسب على أساس الأجر الذي يتقاضاه المؤمن عليه، وليس على أساس قيمة الخطر المؤمن منه ومدى احتمال وقوعه، كما يحصل في التأمين الخاص.

أما المتحمل بالاشتراك، فكان العامل ورب العمل بالنسبة للتأمين من المرض، ورب العمل وحده، بالنسبة للتأمين من إصابات العمل، وبالاشتراك مع الدولة، بألبسة للتأمين من العجز والشيخوخة. أما تعويضات العامل المؤمن عليه، فكانت تحتسب على أساس الأجر الذي يتقاضاه أيضاً، وتدفع له عند تحقق الخطر المؤمن منه.

د ـ تعددت فروع هذا النظام بتعدد المخاطر المؤمن منها. فكانت لكل فرع إدارته الخاصة التي تعمل منفصلة عن الأخر، ودون أي تنسيق معها، وهذا ما أفقد النظام وحدته وفعاليته في تحقيق الأمن الاقتصادي للمستظلين به.

٢٥ ـ تأثير النظام الألماني:

كان النظام الألماني ـ كما ذكرنا[١] ـ أول تنظيم قانوني لفكرة التأمين الاجتماعي الإلزامي. ولذلك كان له تأثير عميق لا في ألمانيا فحسب، بل في غيرها من الدول الصناعية الأخرى.

---

(١) ما سبق، فقرة ٣٩.

ففي عام ١٩١١ صدر في بريطانيا «قانون التأمين الوطني National insurance» الذي يقضي بتطبيق التأمين الاجتماعي في حالات: المرض والأمومة والعجز والبطالة.

ولم ينص هذا القانون على التأمين من الشيخوخة، ولا على التأمين من حوادث العمل التي كانت محكومة بقانون ١٨٩٧ الذي ألقى بمسؤولية هذه الحوادث على رب العمل. ولذلك اعتبر القانون البريطاني متخلفاً عن النظام الألماني من هذه الناحية. ولكنه سبقه في تقرير التأمين من البطالة الذي لم يظهر في ألمانيا إلا في عام ١٩٢٩.

أما في فرنسا فقد تأخر ظهور التأمين الاجتماعي حتى عام ١٩٢٨، على الرغم من أن بعض المفكرين الفرنسيين مثل Louis Blanc و Charles Presquer وغيرهما، دعوا في وقت مبكر إلى وضع نظام للتأمين الإلزامي من المخاطر الاجتماعية. ويرجع السبب في ذلك إلى معارضة أنصار المذهب الفردي لأي تدخل من جانب الدولة في العلاقات الاجتماعية، ثم إلى النكسة التي أصيبت بها الحركة العمالية بعد القضاء على كمونة باريس عام ١٨٧١[١]، وتواري الحركة العمالية نتيجة لذلك، عن مسرح الأحداث، ولو إلى حين.

غير أن عودة منطقة الألزاس واللورين L'alsace-Lorainne إلى فرنسا في أعقاب الحرب العالمية الأولى، بعد أن كانتا تحت السيطرة الألمانية، هو الذي حمل الحكومة الفرنسية على تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية في فرنسا.

---

(١) في سنة ١٨٧٠ توصل العمال بقيادة الاشتراكيين إلى الاستيلاء على السلطة وإقامة حكومة اشتراكية عمالية في باريس لمدة شهرين، سحقت بعدها على أيدي القوى المعادية للاشتراكية والمناصرة للرأسمالية، وعادت الحكومة الاستبدادية في فرنسا ترهق العمال وتضغط عليهم (انظر صادق مهدي السعيد في «أصول التأمين وتطبيقاته الأولى» ص ١٠١، والمرجع السابق المشار إليه في الهامش ١).

فقد كان سكان هذه المنطقة ـ أثناء خضوعها لألمانيا ـ ينعمون بنظام التأمينات الاجتماعية الألماني، ولم يكن بالإمكان بعد أن عادت هذه المنطقة إلى الوطن الأم، إلغاء هذا النظام، والعودة بالمنطقة إلى الوراء. كما لم يكن مقبولاً الإبقاء عليه في هذه المنطقة وحدها، دون بقية المناطق الفرنسية، لما يؤدي إليه ذلك من تمايز غير مبرر بين المواطنين. ولذلك شرعت الحكومة الفرنسية في دراسة نظام التأمينات الاجتماعية اعتباراً من عام ١٩٢١. ولكن القانون لم يبصر النور إلا في الخامس من نيسان سنة ١٩٢٨. وقد شمل التأمين من المرض والأمومة، والتأمين من العجز والشيخوخة، ثم التأمين من الوفاة. ولكن هذا القانون جوبه بمعارضة شديدة من قبل العمال وأصحاب العمل والأطباء والفلاحين وجمعيات المعونة المتبادلة. ولذلك تم تعديله في ٣٠ نيسان ١٩٣٠. وبموجب هذا التعديل خفضت الاشتراكات، وأنشىء تأمين خاص بالمزارعين، ورخص للأطباء بأن يتقاضوا أتعابهم مباشرة من مرضاهم. كذلك حافظ القانون على الطابع الخاص لجمعيات المعونة المتبادلة. وقد دخل القانون حيز التنفيذ في أول تموز سنة ١٩٣٠.

ولكن القانون الفرنسي لم يشمل التأمين من البطالة التي ظلت خاضعة لنظام المساعدات العامة. وبهذا يكون قد خالف القانون الإنكليزي لعام ١٩١١، والقانون الألماني لعام ١٩٢٩. وقد يكون السبب في ذلك أن البطالة لم تكن ذات خطر بالغ في فرنسا آنذاك، نظراً لقلة عدد السكان، وقلة الأيدي العاملة فيها نسبياً.

ولم يشمل القانون الفرنسي كذلك، التأمين من إصابات العمل التي ظلت محكومة بقانون ١٨٩٨ الذي ألقى بمسؤولية التعويض عن هذه الإصابات على رب العمل، ولا التأمين من الأعباء العائلية التي أخضعت فيما بعد لنظام مستقل، نتحدث عنه فيما يلي:

٢٦ ـ التعويض عن الأعباء العائلية[١] La compensation des charges familiale:

١ ـ ظهور المشكلة:

في ظل الأفكار الليبرالية التي سادت خلال القرن التاسع عشر، كان ينظر إلى العمل على أنه سلعة تباع وتشترى، وتخضع ـ كغيرها من السلع ـ لقانون العرض والطلب. وعلى هذا النحو كانت تقدر بقيمتها الذاتية، بصرف النظر عما إذا كان من يبيعها رب أسرة ينوء بعبئها، أو أعزب لا يحمل أي عبء عائلي.

وكانت النتيجة الحتمية لذلك، أن تساوى أجر العامل المتزوج مع أجر العامل الأعزب، عن العمل الواحد، مما أدى إلى انخفاض مستوى معيشة الأول عن مستوى معيشة الثاني، ثم تفاقم هذا الوضع مع ازدياد عدد أفراد العائلة. وقد أثبت التقرير الذي رفعه اللورد بيڤريدج إلى الحكومة البريطانية عام ١٩٤٢ ـ والذي سنعرض له في موضعه من البحث ـ أن ربع حالات العوز التي كان يشكو منها المجتمع البريطاني في ذلك الحين، ناجمة عن عدم التكافؤ بين دخل العائلة وعدد أفرادها[٢].

وقد استثار هذا الوضع بعض الأفكار الإصلاحية التي دعت إلى صبغ الأجر بصبغة اجتماعية، بحيث يجري تقديره بالنظر إلى الحاجة إليه، لا بالنظر إلى قيمته الاقتصادية، رافضة اعتبار العمل سلعة، ومركزة على طابعه الإنساني[٣]. وكانت الكنيسة الكاثوليكية في طليعة المنادين بأن يكون الأجر

---

(١) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١٢٣ ـ ١٢٧.

(٢) Dupeyroux, op.cit. P. 58; Doublet, op.cit. P. 21-24.

(٣) Durand, op.cit. n° 44, P. 93.

كافياً لمعيشة العامل وأسرته[1].

وقد كان لهذه الأفكار تأثيرها في بعض أصحاب المصانع الذين بادروا منذ عام ١٨٨٤ وبصورة تلقائية إلى منح أصحاب العائلات من عمالهم زيادة على أجورهم كنوع من التعويض عن أعبائهم العائلية sursalaire familial, ou allocations familiales ثم عمدوا في مرحلة لاحقة إلى دفع هذه الزيادات بواسطة صناديق مشتركة أنشأوها على أساس تعاوني، وكانوا يغذونها بالاشتراكات التي يدفعونها عن كافة عمالهم متزوجين وغير متزوجين.

وبعد أن نجحت هذه التجربة في العمل، انتقلت إلى التشريع، فقضى عدد من القوانين بصرف التعويض عن الأعباء العائلية، كالقانون النيوزلاندي عام ١٩٢٢، والقانون البلجيكي عام ١٩٣٠، والقانون الفرنسي عام ١٩٣٢، بينما كانت أغلب نظم التأمينات الاجتماعية لا تصرف مثل هذا التعويض.

٢ ـ مواجهة المشكلة: التجربة الفرنسية:

كانت التجربة الفرنسية رائدة في هذا المجال، فبعد قانون ١١ آذار سنة ١٩٣٢ الذي ألزم أصحاب الأعمال في قطاعات الصناعة والتجارة والزراعة، وأصحاب المهن الحرة، بدفع التعويضات العائلية إلى المتزوجين

(١) ففي عام ١٨٩١ طلب الباب الثالث عشر من الدولة «أن تعمل بكل جهدها لتوفير عمل لكل قادر عليه.. وأن يكون الحد الأدنى للأجر كافياً للعامل ولأسرته بأكملها». وقد كرر الباب Pie XI مضمون هذا الطلب في عا پ١٩٣ عندما طالب الدولة بأن يتناسب الأجر الذي يحصل عليه العامل مع أعبائه العائلية (Durand, op.cit., n° 21, P. 53؛ وأحمد حسن البرعي، المرجع السابق ص ١٠١) وقد أخذ قانون العمل اللبناني بمبدأ تكافؤ الأجر مع حاجات الأجير الضرورية، فنصت المادة ٤٤ منه على أنه «يجب أن يكون الحد الأدنى من الأجر كافياً لسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته...».

من عمالهم، أصدر المشرع الفرنسي قانونين آخرين: الأول في ١٢ تشرين الثاني سنة ١٩٣٨، والثاني في ٢٩ تموز سنة ١٩٣٩، عدل بموجبهما أحكام القانون الأول، بحيث أصبح نظام التعويضات العائلية المعمول به في فرنسا حتى تاريخ العمل بقانون الضمان الاجتماعي عام ١٩٤٥، يتسم بالخصائص الآتية:

١ ـ بعد أن كان التعويض عن الأعباء العائلية قاصراً على الأشخاص الذين يعتمدون على نشاطهم المهني لتأمين معيشتهم، أصبح يشمل العديد من الفئات التي لا تمارس أي نشاط مهني.

٢ ـ لقد ساوى النظام بين المستفيدين منه، من حيث قيمة التعوض المقرر لكل منهم عن كل حالة من الحالات الملحوظة فيه.

٣ ـ تنوعت التعويضات المقررة بحيث أصبحت تشمل إلى جانب التعويضات التقليدية التي تمنح اعتباراً من الطفل الثاني، مكافأة المولود الأول prime de la première naissance، وتعويض الأجر الواحد l'allocation de solaire unique الذي حل محل تعويض الأم التي لا تعمل خارج بيتها L'allocation de la mère au foyer.

وعلى العكس من نظام التعويضات العائلية في نيوزلندا، لم يكن النظام الفرنسي يقصر الإفادة من التعويضات العائلية على العائلات التي تثبت عدم كفاية مواردها، بل كان يقر الحق في التعويض بالنظر إلى مركز الأسرة وحالتها بشكل موضوعي.

أما في لبنان، فقد بدأ العمل بنظام التعويضات العائلية عام ١٩٤٣، بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١٩ تاريخ ١٢ أيار ١٩٤٣ الذي فرض على أرباب العمل أن يدفعوا للمتزوجين من عمالهم ـ كما سنرى ـ تعويضاً شهرياً عن الزوجة وآخر عن كل ولد معال حتى خمسة أولاد. وقد اعتبر

الاجتهاد هذا التويض جزءاً من الأجر.

وبصدور قانون الضمان الاجتماعي عام ١٩٦٣ انفصل التعوض العائلي عن الأجر، وأصبح الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي هو المسؤول عن دفع التعويضات العائلية إلى مستحقيها مقابل اشتراكات يدفعها أصحاب الأعمال عن أجرائهم.

وقد أصبحت التعويضات العائلية اليوم جزءاً من نظم التأمينات الاجتماعية المعمول بها في معظم الدول المعاصرة.

٢٧ ـ تقييم نظم التأمينات الاجتماعية:

يلاحظ أن نظم التأمينات الاجتماعية، على النحو الذي ظهرت فيه، كانت تتسم بالعددية، بمعنى أنها كانت تواجه المخاطر الاجتماعية، كلاً على حدة، ولم تواجهها كمجموعة تهدد الأمن الاقتصادي للأفراد، وفي إطار سياسة واحدة تقوم على حماية هذا الأمن بوجهه العام. فكانت هناك عدة نظم للتأمين الاجتماعي، وكل نظام يعمل بمعزل عن الآخر. ولذلك، وعلى الرغم من المزايا التي انطوت عليا (تطبيقها بصورة إلزامية على جميع المعنيين بحكمها، احتساب الاشتراك على أساس الأجر، وليس على أساس قيمة الخطر المؤمن منه، إشراك أرباب العمل، وأحياناً الدولة، في التمويل). لم تفلح التأمينات الاجتماعية، في ضمان الأمن الاقتصادي للأفراد، على النحو المنشود. ولكنها مع ذلك كانت بداية ونواة لنظام جديد أكثر قدرة على ضمان هذا الأمن، هو نظام الضمان الاجتماعي الذي ظهر في أعقاب الحرب العالمية الأولى، وبدأ بالانتشار في أعقاب الحرب العالمية الثانية.

المبحث الثالث

الضمان الاجتماعي

٢٨ ـ بعد فشل نظام التأمينات الاجتماعية في تحقيق الحماية الفعالة لكل الطبقات الضعيفة اقتصادياً، نشأت الحاجة إلى نظام جديد يكفل تحقيق هذه الحماية، ومن رحم هذه الحاجة ولد الضمان الاجتماعي. وقد تميز الضمان الاجتماعي بميل واضح لتوسيع نطاقه، وبسط حمايته على جميع المواطنين، وعدم الاكتفاء بحماية الطبقة العاملة. وكانت التأمينات الاجتماعية من أهم الوسائل التي لجأ إليها لتحقيق هذه الحماية.

بدأ الضمان الاجتماعي بالظهور بعد الحرب العالمية الأولى ولكنه لم يأخذ طريقه إلى الانتشار إلا بعد الحرب العالمية الثانية. وقد كان لتقرير اللورد بيڤريدج في بريطانيا أثره الواضح في بلورة نظام الضمان الاجتماعي وإعطاء مفهومه الحديث الذي انتقل به إلى الإعلانات والمواثيق الدولية وإلى التشريعات الوضعية.

وقبل أن نتحدث عن الضمان الاجتماعي بمفهومه الحديث هذا، سنشير إلى ثلاث تجارب سابقة في هذا المجال هي: التجربة الاشتراكية في الاتحاد السوڤييتي السابق الذي حاول أن يضع شعار «لكل بحسب حاجته» موضع التطبيق، والتجربة الأمريكية في أعقاب الأزمة الاقتصادية العالمية التس حصلت عام ١٩٢٩، ثم التجربة النيوزلاندية التي اعتمدت على الضرائب لتمويل نظام الضمان الاجتماعي.

المطلب الأول

النظام السوڤييتي

٢٩ ـ لقد كان الاتحاد السوڤييتي أول دولة في العالم تقيم النظام

الاشتراكي، بعد أن كان قبل الحرب العالمية الأولى بلداً متخلفاً. ولتفهم «الضمان الاجتماعي» فيه، لا بد من التعرف أولاً، على موقع هذا النظام من المجتمع الاشتراكي.

أ ـ الأيديولوجية الاشتراكية:

يقوم النظام الاشتراكي على إحلال الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج محل الملكية الفردية، والتخطيط المركزي محل الحرية الاقتصادية.

«ومثل هذا النظام، كان يعني في نظر الأوائل من أدعيائه القضاء على مشكلة الأمن الاقتصادي، أو على الأقل كفالة حلها حلاً تلقائياً ينبع من جوهر النظام ذاته، على نحو لا تبدو معه كمشكلة متميزة عن المشكلة الاقتصادية الكلية في المجتمع»(١).

ولا شك أن إحلال الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج محل الملكية الفردية من شأنه القضاء على استغلال الإنسان للإنسان، وإزالة التناقض الطبقي الذي ولده التحول الصناعي في ظل الرأسمالية.

كما أن إحلال التخطيط المركزي محل الحرية الاقتصادية، يفضي إلى قيام نوع من التوازن الاقتصادي في المجتمع، ويحول دون وقوع الأزمات الاقتصادية التي تولد البؤس والفاقة ولكن هل يكفي كل ذلك للقضاء على مشكلة الأمن الاقتصادي؟

الواقع أن الجواب على هذا السؤال، يتوقف على المعيار المتخذ أساساً للتوزيع في المجتمع الاشتراكي. ومما لا ريب فيه أن النظم الاشتراكية، تهدف إلى اتخاذ الحاجة معياراً للتوزيع، بحيث يحصل كل فرد على حاجته من الناتج القومي دون أن يتجاوزها. ولا شك أن بلوغ هذا

---

(١) مصطفى الجمال وحمدي عبد الرحمن، التأمينات الاجتماعية، ص ٣٣.

الهدف يعني القضاء على مشكلة الأمن الاقتصادي، نتيجة للقضاء على المشكلة الاقتصادية برمتها[1].

غير أن توزيع الناتج القومي وفقاً للحاجة، يفترض الوصول إلى مجتمع «الوفرة» الذي يتجاوز فيه الإنتاج القدر اللازم لإشباع جميع حاجات أفراد المجتمع، وهو ما لم يتحقق حتى الآن في أي مجتمع من المجتمعات، وما يبدو بعيداً عن التحقق، نظراً لتجدد الحاجات الإنسانية وتزايدها المستمر، على نحو يحول دون إشباعها جميعاً، سواء على مستوى الجماعة أو على مستوى الفرد[2].

لذلك لم يجد النظام الاشتراكي بداً من اتخاذ العمل معياراً للتوزيع، وفضلاً عن أن الأخذ بهذا المعيار يجعل ما يحصل عليه الفرد من مقابل لعمله حافزاً له على الإنتاج، «فإنه يتفق والتحليل الماركسي لمكانة الإنسان في المجتمع، وارتباط تلك المكانة بما يبذله الإنسان من عمل».

ولكن اتخاذ العمل معياراً للتوزيع، لا يلبث أن يفتح على أصحاب الدخول المنخفضة باب الحاجة، ويؤدي إلى حرمان الفرد من نصيبه في الإنتاج كلما تخلف عن العمل، لعارض من مرض أو إصابة، أو بلوغه سن الشيخوخة، أو لعدم بلوغه سن العمل.

يضاف إلى ذلك أن العامل في المجتمع الاشتراكي ـ كالعامل في المجتمع الرأسمالي ـ لا يحصل على قيمة ما ينتجه بالكامل، لأن طبيعة العملية الاقتصادية، باعتبارها عملية جماعية، وضرورة كفالة النمو المستمر للاقتصاديات الصناعية، يفرضان احتجاز جزء من الناتج القومي لمواجهة

---

(١) مصطفى الجمال وحمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ٣٤ و ٣٥.

(٢) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١٦٠.

النفقات الإدارية والاجتماعية والثقافية للمجتمع من جهة، ولمواجهة نفقات صيانة وتجديد وتطوير وزيادة وسائل الإنتاج من جهة أخرى.

وعلى هذا النحو، كان من اللازم، في ظل النظام الاشتراكي، أن تحصل الدولة، ويحصل المشروع، على جزء من الناتج، وأن يوزع الباقي على العمال على شكل أجور تدفع وفقاً لشعار «الكل بحسب عمله».

ومعنى ذلك أن الفرد يفقد حقه في الأجر كلما انقطع عن العمل، وأياً كان سبب هذا الانقطاع. وعلى هذا النحو يظل الفرد في المجتمع الاشتراكي بحاجة إلى دخل بديل يعوضه عن دخله المفقود، كلما تعرض لخطر يفقده القدرة على العمل. أي أن الفرد في المجتمع الاشتراكي، كالفرد في المجتمع الرأسمالي، يظل بحاجة إلى الحماية، وإلى ضمان أمنه الاقتصادي. وهذا ما يوضح لنا سبب لجوء المجتمعات الاشتراكية إلى الأخذ بنظام الضمان الاجتماعي، كنظام لا بد منه لحماية مواطنيها وضمان أمنهم الاقتصادي، إلى جانب سياستها العامة في الإنتاج والتوزيع[1]، ويجعل من السهل علينا أن نتبين موقع هذا النظام من النظام الاشتراكي، وأن نتفهم خصائصه المميزة.

ب ـ تطبيق نظام الضمان الاجتماعي في الاتحاد السوفيتي (السابق):

بعد نجاح الثورة البلشفية في روسيا عام ١٩١٧ سارعت حكومة العمال والفلاحين آنذاك، إلى الإعلان عن قرب صدور مراسيم بنظام للضمان للضمان الاجتماعي شامل[2]. وقد صدر هذا النظام بالفعل،

---

(١) مصطفى الجمال وحمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ٣٧؛ وأحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١٦١، والمراجع التي أشار إليها في الهامش ١٠٩.

(٢) كان يخضع لتشريع الضمان الاجتماعي في روسيا قبل الثورة، الضباط وبعض فئات الوظفين. وكان هؤلاء يستفيدون من بعض الضمانات عند تعرضهم للمرض والعجز

بالمرسوم الصادر بتاريخ ٣١ تشرين الأول سنة ١٩١٨. وبعد الانتهاء من إعادة بناء الاقتصاد الوطني الذي دمرته الحرب، صدر نظام شامل للشيخوخة عام ١٩٢٧. وفي عام ١٩٣٦ صدر الدستور السوفييتي الذي نص في المادة الثانية عشرة منه على أن «العمل بالنسبة لكل قادر عليه هو واجب وشرف في آن واحد، نزولاً على مبدأ من لا يعمل لا يأكل. ويطبق الاتحاد السوفييتي مبدأ من كل بحسب قدرته، ولكل بحسب عمله». وجاء في المادة ١٢٠ منه أيضاً، أن «للمواطنين في الاتحاد السوفييتي الحق في الضمان المادي في حالة الشيخوخة والمرض والعجز عن العمل. ويحقق هذا الضمان عن طريق تطوير نظم التأمينات الاجتماعية للعمال على نفقة الدولة، وبتوفير الرعاية الصحية المجانية لكل المواطنين، والتوسع في مؤسسات الاستشفاء والنقاهة للعمال».

وبموجب هذين النصين حدد الدستور السوفييتي نطاق الضمان الاجتماعي، وأعطاه المضمون الذي يتفق مع مكانة الإنسان في المجتمع الاشتراكي. فجعل من العمل المصدر الأساسي، لا بل المصدر الوحيد، لمعيشة الإنسان وضمان أمنه الاقتصادي. ولذلك اعتبره واجباً على كل قادر عليه، وشرفاً له في آن واحد، وجعله شرطاً لاستحقاق لقمة العيش، والظفر بنصيب من الناتج القومي، باعتماده مبدأ «من لا يعمل لا يأكل». أما الأجور في هذا النظام فتحدد على قدر العمل الذي يؤديه الفرد الصالح

= والشيخوخة. أما العمال فكانوا يخضعون لنظام بدائي في التأمينات الاجتماعية الاختيارية والإلزامية. وكان هذا النظام يشمل خمس الطبقة العاملة، وعلى الأخص العاملين في المشاريع الكبرى، كالسكك الحديدية والموانىء، وكانت معدلات التعويض عن الخطر منخفضة ويخضع استحقاقها لشروط معقدة (أنظر: عزيز إبراهيم، دراسات في قوانين الضمان الاجتماعي الرأسمالية والاشتراكية والعراقية، ج ١، ص ١٤٣، والمرجع المشار إليه في الهامش ١).

للمجتمع، عملاً بمبدأ «لكل بحسب عمله» الذي نصت عليه المادة ١٢ من الدستور. وإذا توقف الإنسان عن ممارسة نشاطه المهني كسبب من مرض أو إصابة أو عجز وشيخوخة، فله الحق في تفويض يحسب على أساس عمله السابق لتوقفه عن العمل. وبهذا المعنى يعتبر الضمان الاجتماعي ضماناً للدخل في حالة عدم قدرة العامل على القيام بعمله[1]. أما مقدار الدخل في حالة قيام العامل بالعمل أو في حالة عدم قدرته على القيام به، فيحدد بما يحميه من العوز. ولذلك نجد أن تمويل الضمان الاجتماعي يتم من قبل الدولة دون أن يتحمل العمال بأي اشتراك. «فالاشتراكات اقتطعت عملاً من أجورهم، وأدمجت في ميزانية الدولة التي تخصص لتحقيق الخطة الاجتماعية. وقد حرصت القرارات الأولى الصادرة في الاتحاد السوفييتي بعد نجاح الثورة عام ١٩١٧ على تأكيد مبدأ إعفاء العمال من دفع اشتراكات الضمان، كما أكد هذا المبدأ قانون العمل الاتحادي لعام ١٩٢٢، قبل أن يستقر بمبدأ أساسياً في المادة ١٢٠ من الدستور السوفييتي التي تقدم ذكرها.

ومن الخصائص المميزة للنظام السوفييتي امتداده أو على الأقل قابليته للامتداد إلى كافة المواطنين. وهذا الامتداد يجد أساسه في وحدة المجتمع الطبقي بعد أن تم القضاء على الملكية الفردية لوسائل الإنتاج، وأصبح كل فرد يستمد دخله من عمله، بحيث أصبحت الطبقة العاملة تستوعب كل المواطنين. فالدستور ـ كما أوضحنا ـ ينص على أن الذي لا يعمل لا يأكل. فالكل يعمل، وبهذه الصفة، من حقه على المجتمع بالمقابل أن يضمن له حداً أدنى من المعيشة.

غير أن امتداد الضمان الاجتماعي إلى كافة المواطنين على هذا

(١) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١٦٢.

النحو، لا يعني بالضرورة، تطبيقه عليهم جميعاً منذ البداية، لأن الأمر يتعلق في الواقع بمدى الإمكانيات المتاحة، وبسلم الأولويات التي تضعها الخطة على ضوء هذه الإمكانيات.

ولذلك، وعلى الرغم من أنه كان هناك اتجاه واضح إلى تعميم العلاج المجاني بالنسبة لكافة أفراد الشعب في الاتحاد السوفييتي، فقد ظل ضمان الشيخوخة والعجز قاصراً على عمال الصناعة لفترة طويلة قبل أن يمتد إلى العاملين في الزراعة أو الكولخوزات منذ عام ١٩٦٤[١].

كذلك تميز نظام الضمان الاجتماع في الاتحاد السوفييتي بطابعه الإنساني، باعتبار أن الخدمات التي يوفرها تقدم إلى المواطنين كافة، على أساس حاجتهم إليها، وبصرف النظر عن مقدار ونوعية ما يقدمونه من عمل. فالضمان الاجتماعي في الاتحاد السوفييتي لم يكن يكتفي بمجرد تقديم دخل بديل عن الأجر المنقطع في حال التوقف القسري عن العمل، بل تجاوز ذلك إلى مواجهة نفقات تربية الأطفال، ونفقات التعليم والتأهيل المهني، ونفقات العلاج وغير ذلك من الخدمات الاجتماعية المجانية.

كما تميز أيضاً بتغطية كافة المخاطر تقريباً، كالمرض والحمل والولادة والعجز والشيخوخة والوفاة وإصابات العمل وأمراض المهنة، فضلاً عما يتيحه للعمال من استشفاء، ومن نقاهة في الدور المخصصة لذلك.

ولكن الضمان الاجتماعي في الاتحاد السوفييتي السابق لم يكن يضمن خطر البطالة، بسبب انعدام البطالة في الاتحاد السوفييتي بعد سنوات قليلة من إقامة النظام الاشتراكي. إذ أن التخطيط الاقتصادي الشامل من

(١) مصطفى الجمال وحمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ٣٠.

شأنه أن يضمن استخدام الأيدي العاملة بكاملها، وأن يوفر لها بشكل دائم ومتزايد الأموال والخدمات الاجتماعية، خاصة وأن الضمان الاجتماعي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتنفيذ الخطة الاقتصادية.

وأخيراً تميز الضمان الاجتماعي في الاتحاد السوفييتي بديموقراطية الإدارة، حيث تولت النقابات العمالية بنفسها إدارة الضمان الاجتماعي.

المطلب الثاني
النظام الأمريكي لعام ١٩٣٥[١]

٣٠ ـ ظلت الولايات المتحدة الأمريكية أمينة على مبادىء الحرية المطلقة التي تمنع تدخل الدولة في علاقات الأفراد الاقتصادية والاجتماعية، حتى عام ١٩٢٩. ففي تشرين الأول من ذلك العام وقعت الأزمة الاقتصادية التي أصابت الاقتصاد الأميركي بأضرار فادحة، تمثلت بشكل رئيسي بانهيار القطاع المصرفي، واضطراب مريع في سوق القطع والمنتوجات الزراعية، وتوقف العديد من المصانع عن الإنتاج.

وقد كان لهذه الأزمة آثارها العميقة على الصعيد الاجتماعي بما أدت إليه من انتشار هائل للبطالة[٢] وتزايد لحالات الفقر والحاجة.

---

(١) حول هذا النظام أنظر: أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١٣٩ وما يليها والمراجع التي أشار إليها في الهامش؛ وصادق مهدي السعيد، المرع السابق، ص ١٢١ وما يليها؛ ومحمد طعت عيسى، المرجع السابق، ص ٨٧ وما يليها؛ ومصطفى الجمال، المرجع السابق، ص ٧١؛ Dypeyroux. op.cit. n° 34 P. 63 et s; Doublet. op.cit. P. 25-26; Durand, op.cit. n° 48. P 96 ebs.

(٢) ففي عام ١٩٢٩، كان عدد العاطلين ١,٤٩٩,٠٠٠، وقد ارتفع هذا العدد إلى ٤,٢٤٨,٠٠٠ عام ١٩٣٠، وإلى ٧,٩١١,٠٠٠ عام ١٩٣١، وإلى ١١,٩٠١,٠٠٠ عام ١٩٣٤، ثم إلى ١٢,٣٦٤,٠٠٠ عام ١٩٣٣. وتمثل هذه الأعداد النسب الآتية: بالنسبة لعدد السكان: ٣٪ عام ١٩٢٩، ٢٥,٢٪ عام ١٩٣٣. وقد انخفض حجم الأجور =

وقد أثار عمق هذه الأزمة الشكوك بإمكان عودة الأمور إلى نصابها الطبيعي بصورة عفوية، وفقاً لمبادىء الحرية المطلقة، ونبه الأذهان إلى ما يمكن أن تفعله الدولة للخروج بالبلاد من هذه الأزمة، ومنع تكرارها.

لذلك، عندما تسلم الرئيس روزفلت الحكم عام ١٩٣٢ كان الجو مهيأ تماماً لانتهاج سياسة جديدة تخرج على مبدأ الحرية الاقتصادية، وتقر حق الدولة في التدخل لتنظيم الحياة الاقتصادية والاجتماعية، باعتبارها مسؤولة، ليس فقط عن حماية النشاط الفردي للمواطنين، بل وعن كفالة الخير العام للجماعة[1].

وتطبيقاً لهذه السياسة التي انتهجها الرئيس روزفلت، والتي عرفت باسم الـ New Deal صدر في ١٦ حزيران ١٩٣٣ قانون للإصلاح الاقتصادي National Industrial Recovery Act، تلاه في ١٤ آب ١٩٣٥ قانون آخر للضمان الاجتماعي Social Security.

وقد أقر القانون الأمريكي للضمان الاجتماعي التأمين من الشيخوخة والوفاة والتأمين من البطالة، كما أقر تقديم الإعانات لبعض الفئات المحتاجة، والأرامل والأيتام، والعميان والفقراء، والشيوخ غير المشمولين بضمان الشيخوخة، والعائلات كثيرة العدد، الفقيرة الحال.

وقد جعل التأمين من الشيخوخة من اختصاص الحكومة المركزية ويتم تمويله من قبل العمال وأصحاب العمل بواسطة اشتراكات دورية يدفعونها مناصفة بينهما، وتحتسب بنسبة معينة من الأجور المدفوعة. وكان يطبق هذا

= المدفوعة في صناعة البترول وصناعات التعدين خلال الفترة من ١٩٢٩ إلى ١٩٣٢، من ٦٠ إلى ٧٠٪ (Durand, op.cit. P. 97؛ وأحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١٤٣).

(١) مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص ١٧.

التأمين على عمال الصناعة والتجارة وبعض العمال المستقلين[1].

أما التأمين من البطالة، فهو نظام إتحادي أيضاً، ولكن تنفيذه يتم بواسطة الدويلات التي تقوم به مباشرة بمساعدة الحكومة الاتحادية المالية.

فالدويلة تضع التشريع اللازم لهذا التأمين بحسب القواعد الموضوعة بقانون الضمان الاجتماعي، والحكومة الاتحادية تمدها بالوسائل المادية اللازمة لتحقيق هذا التأمين.

ويتم تمويل هذا النظام عن طريق ضريبة فدرالية تفرض على أصحاب الأعمال، وتحدد بنسبة معينة من الأجور المدفوعة لعمالهم. ويقتصر تطبيقه على المشروعات التي تستخدم أربعة عمال فأكثر[2].

وأما بقية المساعدات الاجتماعية فتشمل جميع المواطنين الأمريكيين المعوزين، وتمول من الميزانية العامة لكل من الدولة الاتحادية، والولايات التي تتألف منها، بحسب القواعد القانونية، والإمكانيات المتوفرة لديها.

٣١ ـ تقييم القانون الأمريكي للضمان الاجتماعي:

للوهلة الأولى يبدو القانون الأمريكي للضمان الاجتماعي أنه قانون متواضع ومحدود المدى بالمقارنة مع التأمينات الاجتماعية الأوروبية. ففي مجال المخاطر، اقتصر على التأمين من البطالة، والتأمين من الشيخوخة والوفاة، وهو بذلك لم يأت بجديد، حتى بالنسبة للعديد من الولايات التي عرفت التأمين من البطالة قبل صدوره[3]، لا بل إنه متخلف عن التأمينات

(١) صادق مهدي السعيد، المرجع السابق، ص ١٤٤.

(٢) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١٥٠.

(٣) كانت هناك صناديق للتأمين التعاوني ضد البطالة، أسستها نقابات العمال، كما كانت هناك صناديق أخرى أسسها أصحاب العمل مجتمعين مع العمال أو منفردين.

(انظر بشأن هذه الصناديق، صادق مهدي السعيد، المرجع السابق ص ١٣٠ ـ ١٣٤).

الاجتماعية الأوروبية، في هذا المجال، بعدم تقريره التأمين الإلزامي من المرض، والتأمين الإلزامي من العجز (فما عدا العاجز الناشىء عن حوادث العمل)[1].

ومن حيث الأشخاص، اقتصر تطبيق هذا القانون على عمال الصناعة والتجارة وبعض العمال المستقلين، واستثنى من الخضوع لحكمه، عمال الزراعة، وخدم البيوت، والعمال الموسميين، وسائر العمال المستقلين، وعمال الحكومة الاتحادية والولايات، وعمال السفن والمنظمات الدينية والخيرية[2].

ولكن هذه السلبيات، لا تحجب الوجه الإيجابي لهذا القانون.

فقد كان الهدف الأساسي لهذا القانون مكافحة الحاجة الناشئة عن الأزمة الاقتصادية لعام ١٩٢٩. وبذلك توجه إلى مختلف الفئات التي سحقتها الأزمة (الأرامل، الأيتام، العميان، الشيوخ غير المشمولين بالتأمين من الشيخوخة، الخ) ولم يقصر اهتمامه على الأجراء فقط. وقد توسل لتحقيق هذه الغاية، التأمينات الاجتماعية والمساعدات العامة، في إطار سياسة جديدة تعبر عن اهتمام الدولة «بتحرير الإنسان من الحاجة» بصرف النظر عن انتمائه المهني. وقد اتخذ من الاشتراك المهني (بالنسبة للتأمين من البطالة، والتأمين من الشيخوخة)، ومن الضريبة العامة (بالنسبة للمساعدات العامة التي قررها للأرامل، والعميان، والأيتام، وغيرهم من المحتاجين الذين نص عليهم)، وسيلة لتمويل النظام.

وتتميز هذه السياسة بأمرين:

الأمر الأول، أنها ربطت، لأول مرة، بين الضمان الاجتماعي

---

(١) (٢) Durand. op. cit. n° 50. P. 103.

والحاجة، وهذا ما سمح بمد الضمان الاجتماعي إلى غير الاجراء من الفئات المحتاجة.

والأمر الثاني: أنها لم تنظر إلى الضمان الاجتماعي كمجرد وسيلة للحماية، بل كحلقة من سياسية اقتصادية واجتماعية شاملة، تقوم على تدخل الدولة، لتحقيق الأمن الاجتماعي، وتنشيط الحركة الاقتصادية، باعتبار أن التعويضات والمساعدات التي تصرف للفئات المحتاجة من ضحايا المخاطر الاجتماعية، إذ تكفل لهم حداً من المعيشة اللائقة، توفر لهم، في الوقت نفسه، قدرة شرائية تزيد من إقبالهم على طلب السلع والخدمات، الأمر الذي يساعد على تنشيط الحركة الاقتصادية.

هذا وقد كان لفكرة الرئيس روزفلت عن «تحرير الإنسان من الحاجة» تأثير كبير في تفكير اللورد بيڤريدج واضع التقرير الشهير الذي أعطى الضمان الاجتماعي مفهومه الحديث، والذي سنعرض له بعد قليل.

وتجدر الملاحظة أخيراً أن القانون الأمريكي للضمان الاجتماعي، كان أول قانون يستعمل مصطلح «الضمان الاجتماعي»، ومنه انتقل هذا المصطلح إلى قوانين الدول الأخرى، وإلى الإعلانات والموثيق الدولية. وبذلك يكون هو الذي أدخل مصطلح «الضمان الاجتماعي» إلى لغة التشريع.

المطلب الثالث

النظام النيوزلندي لعام ١٩٣٨[١]

٣٢ ـ تتميز نيوزلندا بأنها بلد زراعي لم تتعرض للتحولات الاجتماعية التي أحدثتها الثورة الصناعية في أوروبا وأمريكا. ولذلك تميز النظام

---

(١) Dupeyroux. op.cit. P. 717, Durann. op.cit. P. 87, Doublet. op.cit. P. 25.
وأحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ١٥٤ ـ ١٥٨، ومصطفى الجمال، المرجع السابق، ص ١٧ ـ ١٨.

النيوزلندي بأنه لم يأت لمواجهة المشاكل الناجمة عن التطور الصناعي، كما حصل بالنسبة لأنظمة الضمان الأخرى، بل جاء لكفالة الأمن الاقتصادي للمواطنين كحق لهم على مجتمعهم، ولذلك جاء فريداً من نوعه، ومختلفاً عن سائر نظم الضمان الاجتماعي الأخرى.

فالضمان الاجتماعي في نيوزلندا يقوم على فكرة أساسية مفادها أن للفرد حقاً على الدولة في ضمان أمنه الاقتصادي. وبمقتضى هذا الحق تلتزم الدولة بالإنفاق عليه كلما دعت حاجته إلى ذلك. وينشأ هذا الالتزام بالنفقة، كلما قل دخل الفرد عن الحد المقرر لضمان الحد الأدنى من المعيشة اللائقة، كما يقررها المستوى العام للمعيشة في المجتمع النيوزلاندي. ويتحدد مقدار النفقة بالفرق بين دخل الشخص وبين الحد الأدنى للمعيشة. وعلى هذا النحو إذا تدنى دخل الشخص دون أن ينزل عن الحد الأدنى المقرر للمعيشة، فلا يستحق النفقة. وتصرف النفقة لمستحقيها على أساس المساعدة العامة باعتبار أن الدولة مسؤولة عن رعاية مواطنيها وكفالة أمنهم المعيشي وانطلاقاً من مسؤولية الدولة هذه، يتم تمويل الضمان الاجتماعي عن طريق الضريبة العامة على الدخل، فيؤخذ من أموال القادرين من المكلفين ما يكفي لضمان عيش المعوزين. «وتقترب هذه الفكرة من مبدأ التكافل الاجتماعي في الإسلام، الذي تشير إليه الآية الكريمة[1] بقولها: ﴿**والذين في أموالهم حق (الزكاة) معلوم، للسائل والمحروم**﴾.

وهكذا تجاوز النظام النيوزلاندي فكرة إقامة تضامن بين العمال وأصحاب الأعمال لمواجهة المخاطر الناجمة عن الثورة الصناعية، إلى

---

(١) سورة المعارج، الآيتان: ٢٤ و ٢٥. وانظر محمد الباشا، التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، ص ٣٨.

إقامة تضامن بين أفراد المجتمع على اختلاف انتماءاتهم المهنية، ولذلك لم يأخذ بالاشتراكات التي يساهم فيها العمال وأصحاب الأعمال وسيلة للتمويل، بل اعتمد الضريبة على الدخل وسيلة لذلك، باعتبارها الوسيلة الأنسب لتحقيق الضمان العام الذي يسعى إليه.

ولذلك يتميز الضمان الاجتماعي في نيوزلاندا عن نظم الضمان الأخرى، من حيث الأشخاص المستظلين بحكمه، ومن حيث الأخطار التي يغطيها، ومن حيث التقديمات والمدة التي تستحق فيها.

ـ فالمستفيدون من الضمان الاجماعي هم جميع الأفراد أياً كانت أدوارهم أو انتماءاتهم المهنية. فكل فرد من أفراد المجتمع يتعرض للمخاطر المنصوص عليها في القانون، ويصاب بالعوز والحاجة، يستحق مساعدة الضمان. ولا يستثنى من ذلك سوى بعض المهاجرين الذين لم يستوفوا المدة المحددة قانوناً للاستفادة من المساعدة (وتختلف هذه المدة باختلاف المخاطر المضمون منها).

ـ أما المخاطر المضمون منها، فهي المخاطر التي تؤدي إلى حالة العوز والحاجة، وتشمل بالإضافة إلى المرض والعجز الشيخوخة والوفاة والبطالة، مخاطر الحرب، والمخاطر التي تنشأ عن ظروف استثنائية، دون تحديد لهذه المخاطر أو الظروف.

ـ وأما تقديمات الضمان فتتحدد على أساس الحاجة إليها، وتقدر بالفارق بين دخل الشخص والحد الأدنى للمعيشة ولكن النفقات الطبية (بما في ذلك أجور الأطباء، ونفقات الاستشفاء، وثمن الأدوية)، وكذلك الإعانات التي تمنح للمسنين (من غير المستحقين لمعاش الشيخوخة) فإنها تستحق لجميع السكان، وبغض النظر عن مقدار الدخل[١].

---

(١) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١٥٦.

وتستمر تقديمات الضمان في حالات المرض والبطالة إلى حين انتفاء الحاجة إليها، فيكون للمريض الحق في تقديمات المرض حتى يشفى أو يثبت عجزه، ويكون للعامل المتعطل الحق في تعويض البطالة حتى يجد عملاً.

وتختلف تقديمات الضمان بحسب الحالة العائلية للمستفيد، فهي بالنسبة لرب العائلة، أعلى مقداراً منها بالنسبة للأعزب، وتزيد بالنسبة للأول مع ازدياد عدد أفراد عائلته. وهكذا «يأخذ النظام النيوزلاندي بفكرة الأعباء العائلية، ويدمجها بشكل مبتكر في نطاق الضمان الاجتماعي». وبموجب هذه الطريقة، يكون مقدار التعويضات متناسباً مع الحاجات التي يراد إشباعها[١].

المبحث الرابع

تطور الضمان الاجتماعي

٣٣ ـ تابع الضمان الاجتماعي تطوره حتى بلغ مفهومه الراهن في أعقاب الحرب العالمية الثانية. وكان الفضل في ذلك لتقرير اللورد بيڤريدج الذي طرح لأول مرة، نظرية عامة متكاملة للضمان الاجتماعي تقوم على تعميم الضمان والاعتراف لكل عضو في المجتمع، بحقه في الأمان الاقتصادي، هذا الحق الذي كرسته، فيما بعد، الإعلانات العالمية، والمواثيق الدولية واعتنقته التشريعات الوضعية في الدول كافة.

وسنعرض فيما يلي للضمان الاجتماعي في تقرير بيڤريدج، ثم للضمان الاجتماعي في الإعلانات والمواثيق الدولية، وأخيراً للضمان الاجتماعي في التشريعات الوضعية، وذلك في ثلاثة مطالب متتالية.

---

(١) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١٥٦.

المطلب الأول

الضمان الاجتماعي في تقرير بيڤريدج[1]

٣٤ ـ لعل أبلغ ما يعبر عن أهمية تقرير بيڤريدج ما قيل عن إنكلترا أنه «بينما كان العالم يتطلع إليها في الساعات الحاسمة، فإن إنكلترا لم تطل على العالم بوجه تشرشل المتجه نحو الأعداء، فقط، بل وبوجه بيڤريدج المتجه نحو المستقبل». فمنذ عام ١٩٤١ أدركت إنكلترا ما يمكن أن يخلقه انتهاء الحرب من مشاكل اقتصادية واجتماعية، فشكلت لجنة برئاسة اللورد بيڤريدج، لدراسة الموضوع، وإعداد تقرير حول ما يجب عمله لمواجهة تلك المشاكل.

وقد قامت اللجنة بدراسة نظم الضمان المطبقة في بريطانيا لاستكشاف عيوبها، واقتراح الحلول المناسبة للقضاء على تلك العيوب.

وبنتيجة تلك الدراسة، خرجت اللجنة بتقرير ضخم كشفت فيه عيوب التشريع البريطاني، واقترحت نظاماً شاملاً للضمان الاجتماعي، يكفل الحد الأدنى من المعيشة اللائقة لكافة الأسر، التي لا تصل إلى هذا الحد. وقد قدم هذا التقرير إلى الحكومة البريطانية في ٢٠ أيلول ١٩٤٢، وتم نشره في أول كانون الأول ١٩٤٢.

وقد اشتهر هذا التقرير باسم «تقرير اللورد بيڤريدج (Beveridge) نسبة لرئيس اللجنة اللورد بيڤريدج[2]، وكان له صدى واسعاً، لا في بريطانيا

---

(١) انظر حول هذا التقرير: Durand, op.cit.; Dupeyroux, op.cit. n° 37, P. 75-79, et 26-28; Doublet, op.cit. P. 19, n° 51, P. 104-114; وأحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١٢٩ وما يليها.

(٢) كان اللورد بيڤريدج صاحب خبرة واسعة في مجال الضمان الاجتماعي. ففي عام ١٩٠٨ ترأس مصلحة القوى العاملة. وفي عام ١٩١١ اشترك مع ونستون تشرشل في تنظيم التأمين من البطالة. ثم عيِّن رئيساً للجنة التأمين من البطالة.

فحسب، بل وفي كل الدول التي كانت تسعى إلى الأخذ بنظام الضمان الاجتماعي، أو إلى تطوير النظم القائمة فيها، نظراً لما ينطوي عليه من أهمية بالغة[1].

وقد انطلق بيڤريدج في تقريره من نظرية مركزية تقوم على تحرير الإنسان من الحاجة، معتبراً أن الحاجة هي وصمة عار في جبين المجتمعات الحديثة يجب التخلص منها. ولذلك عرف بيڤريدج الضمان الاجتماعي بأنه «نظام للقضاء على الحاجة، عن طريق تأمين دخل كاف لكل مواطن، في كل وقت...». ولذلك ربط بيڤريدج النضال ضد الحاجة بسياسة التشغيل الكامل، ورأى أن سياسة الدولة يجب أن تنصب على تحقيق الأهداف الثلاثة الآتية:

١ ـ توفير العمل لكل قادر عليه وراغب فيه لتحقيق التشغيل الكامل وإزالة البطالة.

٢ ـ ضمان القدرة على العمل عن طريق الاهتمام بصحة العمال وقاية وعلاجاً.

٣ ـ ضمان أجر يكفي لمعيشة العامل، ومعيشة عائلته.

= وبالإضافة إلى خبرته الواسعة في مجال الضمان الاجتماعي، كان اللورد بيڤريدج يتمتع برصيد علمي رفيع في هذا الموضوع. فقبل اختياره لرئاسة لجنة التأمين من البطالة، نشر اللورد بيڤريدج دراسات هامة تتعلق بالعمل والعمال والتأمين من البطالة. وكان أستاذاً جامعياً، وشغل وظيفة مدير London school of economics من سنة ١٩١٧ إلى سنة ١٩٣٧ (Durand, op.cit. n° 51. P. 104؛ وأحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١٩٢ ـ ١٣٠، هامش (٨٤)؛ وعزيز إبراهيم، المرجع السابق، ص ٣٩، هامش (٢)).

(١) بلغ من اهتمام الرأي العام بهذا التقرير، أن بيعت منه ٧٠,٠٠٠ نسخة في ثلاث ساعات.
(Dupeyroux, op.cit. P. 75, note(1)).

وقد تأثر بيڤريدج في تفكيره هذا بالرئيس روزفلت، في نضاله ضد الحاجة[1]، كما تأثر بأفكار اللورد كينز[2] Keynes عن العمالة الكاملة، باعتبارها أهم الأهداف التي ينبغي إدراكها ضماناً لاستمرار النمو الاقتصادي.

وللوقوف على أهمية هذا التقرير، سنعرض لعيوب النظام الإنكليزي - كما وردت فيه - ثم لخطة الإصلاح التي اقترحها بيڤريدج.

أ - عيوب النظام الإنكليزي:

أخذ بيڤريدج على النظام الإنكليزي، ما يلي:

١ - أنه نظام معقد، يفتقر إلى التناسق بين الأجهزة القائمة على تطبيقه، سواء على الصعيد المركزي أو على الصعيد المحلي، بسبب التعدد غير المبرر لأجهزة التأمينات الاجتماعية.

فإلى جانب قانون الأمن الوطني (National insurance act) الصادر بتاريخ ١٩١١، المتعلق بالتأمين الاجتماعي من المرض والأمومة والعجز والبطالة، كان هناك قانون لمساعدة وتشغيل العمال العاطلين صدر في عام ١٩٠٥، وقانون آخر يقضي بتخصيص معاش للشيوخ الذين يبلغون السبعين من

---

(١) لقد أعلن الرئيس روزفلت في رسالته الشهيرة إلى الكونغرس في ٦ كانون الثاني ١٩٤١ أن «تحرير الإنسان من الحاجة» هو أحد الحريات الأربعة التي يجب أن يقوم عليها المجتمع الحديث.

(٢) تتلخص نظرية كينز بشأن البطالة، في أن رؤوس المكدسة (المدخرة) هي السبب في حدوث الأزمات الاقتصادية والبطالة. لذلك يتعين الحد من تراكم هذه الأموال، باتخاذ الإجراءات الكفيلة بزيادة الاستهلاك من جانب الأفراد، بل ومن جانب السلطات العامة إذا اقتضى الأمر، ولكن من المسلم به أن الادخار يصبح ممكناً في حالة وجود دخول مرتفعة، وتقل فرصة الادخار مع انخفاض الدخول. لذلك يجب أن تكون السياسة العامة للدخول في إنكلترا، سياسة تتصف بالتوازن وبتحقيق قدر من المساواة، استجابة للضرورات الاقتصادية والأخلاقية (أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١٣١).

العمر، ولا يملكون ما ينفقون منه، ثم قانون طوارىء العمل الصادر عام ١٨٩٧ الذي يقضي بتحميل رب العمل مسؤولية حوادث العمل التي يتعرض لها العمال؛ هذا فضلاً عن عدد من التشريعات الأخرى المتعلق بالمساعدات العامة والخاصة، وبالتأمين الاختياري، وببعض نظم التدارك الاجتماعي[١].

٢ ـ يطبق هذا النظام على العمال دون الموظفين، ويستبعد من نطاقه من يتجاوز أجره السنوي ٤٢٠ جنيه استرليني، بصرف النظر عن الأعباء العائلية التي يتحملها العامل.

ولاحظ بيڤريدج أن ١٢٪ من الأسر البريطانية لا تحصل على الحد الأدنى من الدخل، بينما الـ ٨٨٪ الباقية تتجاوز دخولها هذا الحد.

إن النظام لا يوفر أي تغطية للأعباء العائلية. ومثل هذا الأمر يؤثر في عدد السكان[٢]، فضلاً عن مساسه بالعدالة الاجتماعية.

٤ ـ أما التعويضات، فقد كانت غير كافية، فضلاً عن خضوعها لإجراءات صارمة. وكانت تعويضات البطالة والمرض تصرف لمدة محدودة لا تتجاوز ستة وعشرين أسبوعاً.

٥ ـ لم يكن هناك أي ضمان للحصول على التعويض عن إصابات العمل. فالعامل المصاب لم يكن يحصل على حقه في التعويض إلا بعد مراجعات قضائية تقتضيه الكثير من الوقت والنفقات، لأنه لم يكن يتمتع بأي إعفاء من الرسوم القضائية.

«وعلاوة على ذلك لم يكن هناك أدنى اهتمام بتأهيل العامل المصاب

---

(١) محمد الباشا، المرجع السابق، ص ٣٩ و ٤٠؛ Doublet, op.cit. P. 18 et 519.

(٢) كان عدد الشبان الإنكليز الذين تقل أعمارهم عن ١٥ عاماً، ١٢ مليون شاب عام ١٩٠١، أي حوالي ٣٢,٥٪ من مجموع السكان، ثم أخذ هذا الرقم في التناقص ليصبح ١١ مليوم عام ١٩٢١، و ٩ مليون عام ١٩٤٦، أي حوالي ٢٠,٦ من مجموع السكان.

حتى يعود إلى الحياة العملية مرة أخرى»[1].

ب ـ خطة بيڤريدج للإصلاح:

تقوم خطة بيڤريدج للإصلاح، على توحيد التأمينات المختلفة في نظام واحد، وتوسيع نطاق هذا النظام ليشمل جميع المواطنين، ثم الاستخدام الكامل للطاقة العمالية.

أ ـ فعلى صعيد توحيد النظام اقترح بيڤريدج دمج الأجهزة المختلفة للتأمينات الاجتماعية في هيئة عامة واحدة تتولى إدارة النظام الجديد تحت إشراف وزارة الضمان الاجتماعي، بحيث يصبح بإمكان المستفيد أن يستأمن من كافة المخاطر باشتراك واحد. وقد لخص هذا الاقتراح بالعبارة الآتية:

«التأمين من كل المخاطر باشتراك واحد، وبطاقة واحدة» «All Benenfits in the form of one stamp, o a single document».

ويترتب على هذا التوحيد تبسيط المعاملات بالنسبة للمستفيدين، وتوفير الجهود والنفقات بالنسبة للإدارة، وبالنسبة لأصحاب الأعمال.

ب ـ وعلى صعيد التوسع في تطبيق النظام اقترح بيڤريدج نشر مظلة الضمان على كل الأشخاص الذين استبعدوا من النظام القائم، كالموظفين العموميين، ورجال البوليس، والعاملين بالسكك الحديدية[2]، بل وعلى كل من كان يعتمد على عمله كمصدر لرزقه، حتى ولو لم يكن أجيراً، كصغار التجار، والحرفيين، والعمال اليدويين... الخ.

وهكذا يضمن تعميم الضمان الاجتماعي على كافة أفراد الشعب،

(١) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١٣٤.

(٢) حيث كان هؤلاء يخضعون لنظام خاص رؤي الإبقاء عليه كنظام تكميلي (أحمد حسن البرعي، المرج السابق، ص ١٣٦؛ Durant, op.cit. note 4. P. 109.

وعدم حصر نطاقه بالعمال أو ببعض فئات العمال.

وكذلك اقترح بيڤريدج تغطية مختلف المخاطر التي تهدد الأفراد بالحاجة، ومنها حظر الوفاة (بالنسبة لعائلة المتوفى) وفي هذا الإطار، اقترح بيڤريدج التعويض عن مصروفات الجنازة بالنسبة للمضمون وزوجه وأولاده؛ وإعطاء إعانة للمرأة في حالة الزواج، والولادة، والترمل، والمرض.

كما اقترح رفع قيمة التعويضات، وإلغاء كل تحديد للمدة بالنسبة لتعويض البطالة والمرض.

وأخيراً اقترح بيڤريدج نظاماً للتعويضات العائلية، وآخر للعلاج، يتم تمويلهما عن طريق الضريبة.

وكذلك اقترح نظاماً ثالثاً للضمان القومي، تنظمه الدولة، ويتم تمويله عن طريق اشتراكات موحدة يساهم بها الأفراد.

وهذا النظام الأخير، يختلف مداه باختلاف طوائف المضمونين.

فالعاملون في قطاع العمل التبعي، يستفيدون من ضمان الشيخوخة، وإصابات العمل، والبطالة.

والعاملون في قطاع العمل المستقل يستفيدون من ضمان الشيخوخة فقط، باعتبار أن إصابات العمل والبطالة، هما من مخاطر العمل التبعي.

وأما الذين ليس لهم مهنة معينة، فلهم الحق بالتأهيل المهني.

وقد اقترح بيڤريدج أن تكون استحقاقات الضمان واحدة بالنسبة للكافة، على أن تتحدد على أساس الحد الأدنى للمعيشة، وبصرف النظر عن اختلاف مركز المضمونين[1].

جـ - وأما على صعيد الاستخدام الكامل، فقد اقترح بيڤريدج - كما

(١) مصطفى الجمال وحمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ٣٠.

أشرنا من قبل[1] - توفير العمل لكل قادر عليه وراغب فيه، لتحقيق الاستخدام الكامل وإزالة البطالة؛ وضمان القدرة على العمل، عن طريق العناية بصحة العمال، وقاية وعلاجاً؛ وضمان أجر يكفي لمعيشة العامل ومعيشة عائلته.

وهكذا طرح تقرير بيڤريدج أول مشروع للضمان الاجتماعي بمفهومه الكامل. ولعل أبرز ما تميز به هذا المشروع، أنه ربط لأول مرة بين الضمان الاجتماعي والحاجة بشكل منظم، ونبه الأذهان إلى ضرورة الربط بين مكافحة الحاجة، وبين سلم الدخول، عن طريق سياسة الاستخدام الكامل، وضمان الأجر الكافي لتأمين الحد الأدنى من المعيشة اللائقة.

ولذلك كان للتقرير صداه الواسع وأثره المباشر في تشريعات الضمان الاجتماعي التي صدرت في بريطانيا سنة ١٩٤٥ و ١٩٤٨، وفي غيرها من الدول الأخرى، مثل فرنسا وبلجيكا وهولندا، التي استوحت منه الكثير من أحكامها.

المطلب الثاني

الضمان الاجتماعي في الإعلانات والمواثيق الدولية

٣٥ - لم يقف الاهتمام بالضمان الاجتماعي عند الحدود الإقليمية للدول التي تأثرت به، بل تخطى تلك الحدود إلى المجتمع الدولي الفسيح، فتعددت الإعلانات والمواثيق الدولية التي تؤكد على حق الإنسان في الضمان الاجتماعي وتدعو الدول إلى التعاون والعمل على تحقيق هذا

---

(١) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١٣٨؛ ومحمد الباشا، المرجع السابق، ص ٤٣؛ ومصطفى الجمال وحمدي عبد الرحمٰن، المرجع السابق، ص ٣١؛ و Dupeyroux, op.cit. P. 79.

الضمان لشعوبها، من أجل الوصول إلى السلام الاجتماعي الشامل، وتمكين المواطنين من العيش بمنأى عن الخوف والعوز.

ولعل من أبرز هذه الوثائق الدولية، ميثاق الأطلنطي الموقع من الرئيسين روزفلت وونستون تشرشل، عام ١٩٤١؛ وإعلان فيلادلفيا الصادر عن منظمة العمل الدولية عام ١٩٤٤؛ والإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٤٨، واتفاقية العمل الدولية رقم (١٠٢) الصادرة عام ١٩٥٢، والقانون الأوروبي للضمان الاجتماعي المنفذ عام ١٩٦٤، وأخيراً الاتفاقية العربية رقم (٣) الصادرة عام ١٩٧١.

ونجد من المفيد أن نقدم عرضاً موجزاً لهذه الوثائق الدولية، لكي نتبين مدى الاهتمام العالمي بالضمان الاجتماعي، والوقوف على دوافعه.

أ ـ ميثاق الأطلنطي La charte de l'atlantique:

لقد وقع هذا الميثاق كل من الرئيسين روزفلت وونستون تشرشل في ١٢ آب ١٩٤١، وقد جاء فيه أن من حق الشعوب أن تتمتع بالحياة الآمنة داخل حدودها، وأن من عناصر الحياة الآمنة «أن يتمتع المواطنون بالحق في الضمان الاجتماعي من مخاطر الحياة». ولذلك تعهدت دول الحلفاء الموقعة على هذا الميثاق أن «تبذل أقصى جهدها، في سبيل ضمان أفضل شروط للعمل، وللضمان الاجتماعي».

وكانت الدعوة إلى تدعيم نظام الضمان الاجتماعي واضحة في البند السادس من الميثاق، حيث جاء فيه «إن الدول الموقعة ستعمل على تحقيق سلام يؤمن للشعوب حياتها داخل حدودها، ويضمن لكل الناس في كل البلاد، أن يعيشوا حياتهم بمنأى عن الخوف والعوز».

ب ـ إعلان فيلادلفيا Déclaration de philadelphia :

صدر إعلان فيلادلفيا عن مؤتمر العمل الدولي، في دورته السادسة والعشرين التي انعقدت في فيلادلفيا من ٢٠ نيسان إلى ١٠ أيار ١٩٤٤. وقد أكد هذا الإعلان على أن «محاربة العوز يجب أن تتم بكل قوة ونشاط، وبواسطة التعاون الدولي المستمر والمتناسق» وأن «لجميع الناس، مهما كانت عقائدهم، أو أصلهم، أو جنسهم الحق في حياة مادية كريمة، وفي حرية الفكر، وذلك في ظل نظام يضمن لهم الأمن الاقتصادي».

وحتى يتحقق ذلك، دعا البيان جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية إلى إتباع سياسة اقتصادية واجتماعية، من شأنها ضمان العمالة الكاملة، بما يضمن ارتفاع مستوى المعيشة، والحفاظ على حد أدنى للأجور، والتوسع في سياسة الضمان الاجتماعي، لضمان حد أدنى من الدخل لكل من يتعرض لأحد المخاطر الاجتماعية، وأصبح في حاجة إلى الحماية. وكذلك وضع سياسة صحية عامة تضمن الرعاية للمرضى، بغض النظر عن نشاطهم المهني، مع كفالة رعاية خاصة للأمومة والطفولة»[(١)].

ج ـ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

صدر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، في العاشر من كانون الأول سنة ١٩٤٨. وقد أكد في المادة ٢٢ منه على حق الإنسان في الضمان الاجتماعي، بقوله أن «لكل شخص باعتباره عضواً في المجتمع الحق في الضمان الاجتماعي القائم على أساس

---

(١) O.I.T: conventions et recommandations (1919-1966) B.I.T. Genève-1966. P. 529.

وقد أشار إلى هذا المرجع الدكتور أحمد حسن البرعي في المرجع السابق، ص ١٧٥، هامش ١٢٠.

انتفاعه بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي لا غنى عنها للحفاظ على كرامته ولنمو شخصيته نمواً حراً بفضل المجهود الوطني والتعاون الدولي، وفقاً لموارد ونظم كل دولة».

وجاء في المادة ٢٥ من الإعلان نفسه أن «لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كاف لضمان الصحة والرفاهية له ولأسرته، خاصة بالنسبة للمأكل والملبس والمسكن، والعناية الطبية، والخدمات الاجتماعية اللازمة. وله الحق في تأمين معيشته في حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة، وفي غير ذلك من الحالات التي يفقد فيها موارد معيشته لظروف خارجة عن إرادته.

وللأمومة والطفولة الحق في مساعدة ورعاية خاصتين... وهكذا يتبين أن الضمان الاجتماعي قد استقر حقاً من حقوق الإنسان، يحق للفرد بموجبه أن يمتع بحد الكفاية في العيش، ويحق الحماية من بعض المخاطر الاجتماعية، كالمرض والعجز والشيخوخة والبطالة والترمل، وفقاً لنظم وموارد الدولة التي ينتمي إليها.

د ـ اتفاقية العمل الدولية رقم ١٠٢ لعام ١٩٥٢:

تتعلق هذه الاتفاقية بالمستويات الدنيا للضمان الاجتماعي التي يتعين على الدول المصدقة عليها، الالتزام بها في تشريعات الضمان التي تقرها في بلادها. وقد صدرت هذه الاتفاقية عن المؤتمر العام[1] لمنظمة العمل

---

(١) مؤتمر العمل الدولي هو أحد الأجهزة التي تتألف منها منظمة العمل الدولية التابعة للأمم المتحدة. والمؤتمر هو السلطة العليا في المنظمة، ويتألف من ممثلي الدول المشتركة في المنظمة، بواقع أربعة ممثلين لكل دولة، اثنان منهم يمثلان الحكومة، وواحد يمثل أصحاب الأعمال، وآخر يمثل العمال. ويختص المؤتمر بإقرار الاتفاقيات والتوصيات الدولية ومراقبة تطبيقها ومراجعتها لتقييمها إذا لزم الأمر. ويعقد هذا

الدولية المنعقد في جنيف في ٤ حزيران (يونيو) عام ١٩٥٢ في دورته الخامسة والثلاثين، وقد عددت تسعة مخاطر اعتبرت التأمين منها، هو الحد الأدنى لما يمكن أن يقوم عليه أي نظام للضمان الاجتماعي في الدول المنضمة إليها. وهذه المخاطر هي:

- المرض (نفقات العلاج).
- المرض (التعويض عن الأجر المفقود).
- البطالة.
- الشيخوخة.
- طوارىء العمل والأمراض المهنية.
- الولادة.
- العجز.
- الوفاة.
- الأعباء العائلية.

وقد اشترطت هذه الاتفاقية على الدول المصدقة عليها أن تلتزم بتغطية ثلاثة مخاطر على الأقل من المخاطر التسعة المذكورة، على أن يكون بينها، واحد من المخاطر الآتية:

= المؤتمر مرة واحدة على الأقل في السنة، في مدينة جنيف في سويسرا، وذلك في شهر حزيران (يونيو) غالباً. ويأخذ المؤتمر بمبدأ الأغلبية في إصدار قراراته دون مبدأ الإجماع، بخلاف الحال في المؤتمرات الدولية الأخرى. ومما ساعد على قبول مبدأ الأغلبية في إصدار القرارات أن ما يصدر عن المؤتمر إنما يعد من قبيل المشروعات والتوصيات. (يراجع بشأن منظمة العمل الدولية، رمضان أبو العود، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، ١٩٨٣، ص ٥٧ ـ ٦٠؛ وعلي صادق أبو هيف، القانون الدولي العام، ط ٥، ص ٥٨٥ ـ ٥٨٧).

البطالة، الشيخوخة، إصابات العمل وأمراض المهنة، العجز، ووفاة المعيل (م ٢ من الاتفاقية).

وعلى الدولة المنضمة إلى هذه الاتفاقية، أن تلتزم بتحقيق الضمان الاجتماعي ضد المخاطر التي تختارها، بالنسبة لـ ٥٠٪ من العمال، أو لـ ٢٠٪ من السكان العاملين على الأقل، حسب اختيارها. ولها الحرية الكاملة في اختيار الطريقة التي تريدها لإدارة وتمويل النظام (م ٩ من الاتفاقية).

وعلى الرغم من أن الحدود الدنيا للضمان الاجتماعي التي أقرتها هذه الاتفاقية، هي دون مستويات الضمان في الدول المتقدمة، إلا أنها تعتبر المنطلق لتحديد المخاطر الي يتعين على الضمان الاجتماعي تغطيتها، لا سيما في الدول المختلفة التي تتهيأ لدخول رحابه[1].

هـ ـ القانون الأوروبي للضمان الاجتماعي[2]:

يشبه القانون الأوروبي للضمان الاجتماعي إلى حد كبير، اتفاقية

---

(١) محمد الباشا، المرجع السابق، ص ٤٩، ومجموعة اتفاقيات العمل لادولية من (١) إلى (١١١) التي أشار إليها في الهامش (١).

(٢) اهتم المجلس الأوروبي منذ وقت مبكر بموضوع الضمان الاجتماعي. وعندما تبين له أن الاتفاقية الدولية رقم ١٠٢ لا تلزم الأعضاء إلا بحد أدنى من الضمان الاجتماعي، شرع في وضع اتفاقية تتضمن قدراً من الضمانات والأحكام، يتوافق مع المستوى الاقتصادي والاجتماعي الذي بلغته الدول الأوروبية. وقد أصدر بالفعل القانون الأوروبي للضمان الاجتماعي الذي يشبه إلى حد كبير الاتفاقية الدولية رقم ١٠٢، ولكنه يلزم الدول الأعضاء الموقعة عليه، بحدود أعلى من تلك الواردة في الاتفاقية. إلاّ أن التصديق على هذا القانون من الدول الأعضاء، تأخر حتى ١٦ نيسان ١٩٦٤. وكان السبب في هذا التأخير الاعتراضات التي قدمت على المادة ٦٨ منه التي تساوي بين الوطنيين والأجانب في الاستفادة من التقديمات التي تمول بواسطة الأموال العامة (أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١٧٩؛ Dupyroux, op.cit. P. 83-84).

العمل الدولية رقم ١٠٢، آنفة الذكر، ولكنه يلزم الدول الأعضاء الموقعة عليه بحدود أعلى من تلك التي تلزم بها الاتفاقية المشار إليها، وذلك بسبب المستوى الاقتصادي والاجتماعي الذي بلغته الدول الأوروبية.

و ـ الاتفاقية العربية رقم (٣) لعام ١٩٧١:

تتعلق هذه الاتفاقية بالمستويات الدنيا للتأمينات الاجتماعية، التي يتعين على الدول العربية المنضمة إليها أن تلتزم بها في تشريعات التأمينات الاجتماعية الصادرة في بلادها. وقد صدرت هذه الاتفاقية عن المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية المنعقد في القاهرة في الفترة من ٢٧ آذار (مارس) إلى ٥ نيسان (إبريل) ١٩٧١ وقد نصت المادة السابعة منها على أنه «يجب أن يشمل التشريع الوطني فرعين اثنين على الأقل من فروع التأمينات الآتية.

أ ـ تأمين إصابات العمل، ويشمل حوادث العمل والأمراض المهنية.

ب ـ التأمين الصحي (ضد المرض).

جـ ـ تأمين الأمومة (الحمل والوضع).

د ـ التأمين ضد العجز.

هـ ـ تأمين الشيخوخة.

و ـ التأمين ضد الوفاة.

ز ـ التأمين ضد البطالة.

ح ـ تأمين المنافع العائلية.

وذلك على ألا تقل المزايا المقررة في التأمين عن المزايا المبينة في هذه الاتفاقية[١].

---

(١) لمزيد من التفصيل راجع أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١٧٩ ـ ١٨١، والمراجع التي أشار إليها في الهامش ١٢٦، ص ١٨١.

وهكذا يتضح من هذا العرض لأهم الإعلانات والمواثيق الدولة التي تقدم ذكرها، أن الجهود الدولية في ميدان الضمان الاجتماعي، قد انصبت على تأكيد الحق في «الضمان الاجتماعي» كواحد من حقوق الإنسان، وحرصت على التوسع في تطبيق هذا الحق، بحيث يشمل أكبر عدد ممكن من المخاطر وأكبر عدد ممكن من الأشخاص.

ويبدو أن هذه الجهود، قد أثمرت في إنتاج العديد من نظم الضمان الاجتماعي المتطورة، وخاصة في الدول الصناعية المتقدمة، بسبب التطور الصناعي والاجتماعي الذي حققته هذه الدول، كما سنرى.

المطلب الثالث

الضمان الاجتماعي في التشريعات الوضعية

٣٦ ـ تمهيد:

لقد كان لتقرير اللورد بيڤريدج الذي أعطى الضمان الاجتماعي مفهومه الحديث، ثم للمواثيق والإعلانات الدولية التي اعتبرت الضمان الاجتماعي حقاً من حقوق الإنسان، أثرها الواضح في إنتشار نظم الضمان الاجتماعي على نطاق واسع، لا في الدول الصناعية المتقدمة فحسب، بل وفي الدول المتخلفة أيضاً، حتى لا نكاد نجد، في الوقت الحاضر، دولة لا تأخذ بنظام الضمان الاجتماعي.

غير أن الضمان الاجتماعي الذي انتشر في مختلف بلاد العالم على هذا النحو، لم يكن واحداً في نطاقه وأسلوب تطبيقه، بل كان هناك نظم مختلفة باختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والأيديولوجية للدول المطبقة فيها.

والسبب في ذلك يعود إلى العلاقة الوثيقة بين نظام الضمان الاجتماعي، وبين ظروف البيئة التي يطبق فيها. فالضمان الاجتماعي في الأساس، هو من نتاج الثورة الصناعية، وقد اقتضته «ضرورة حماية القطاع العامل في المجتمعات الصناعية، واعتبارات الأمن السياسي فيها»[١]. وقد تأثر في نشأته وتطوره، بالأوضاع الاقتصادية، والاجتماعية، والأيديولوجية، للمجتمعات التي لجأت إليه لمواجهة المخاطر الاجتماعية التي ولدتها الثورة الصناعية، وحل مشكلة الأمن الاقتصادي الناجمة عنها.

وقد رأينا من خلال استعراضنا لأنظمة الضمان الاجتماعي التي ظهرت في كل من الاتحاد السوفيتي السابق، والولايات المتحدة الأميركية ونيوزيلندا، أثر اختلاف الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية، على نظام الضمان الاجتماعي.

وسنرى من خلال استعراضنا لبعض أنظمة الضمان الاجتماعي التي ظهرت بعد ذلك، ولا سيما بعد الحرب العالمية الثانية، مدى تأثر تلك النظم بالمستوى الاقتصادي للبلاد التي طبقت فيها.

ففي البلاد المتقدمة اقتصادياً نلاحظ أن أنظمة الضمان الاجتماعي تتميز باتساع نطاقها، وإتجاهها إلى تغطية أكبر عدد من المخاطر، وأكبر عدد من المستفيدين وبدرجة متزايدة من الفعالية[٢].

بينما تقتصر في المجتمعات المتخلفة اقتصادياً على تغطية أقل عدد من المخاطر وأقل عدد من المستفيدين[٣] فعلى صعيد المستفيدين، يقتصر

---

(١) مصطفى الجمال وحمدي عبد الرحمٰن، المرجع السابق، ٥٧.

(٢) مصطفى الجمال وحمدي عبد الرحمٰن، المرجع السابق، ص ٦٢.

(٣) «ويبدو التفاوت أكثر جلاء، بين الدول المتقدمة والدول المتخلفة، حين نستعرض الجزء المستقطع من الدخل القومي لتمويل التأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي). ففي

الضمان الاجتماعي في الدول المتخلفة على العاملين في قطاع الصناعة، وإذا اتسع فلا يمتد إلى أكثر من قطاع الخدمات.

وأما على صعيد المخاطر، فغالباً ما تقتصر التغطية على الشيخوخة متمثلة بتعويض نهاية الخدمة، وعلى إصابات العمل، عن طريق المسؤولية المهنية، والتأمين عليها، وعلى تغطية الوفاة، بالتعويض عن نفقات الدفن، وقد تمتد إلى تغطية المرض عن طريق تقديم بعض الخدمات الطبية والاستشفائية بصورة مجانية. ولكنها لا تتجاوز هذه التغطية المحدودة إلى إقامة نظام لضمان المرض والأمومة، أو لضمان البطالة، أو ضمان إصابات العمل والعجز والشيخوخة، أو لضمان الوفاة بالنسبة لعائلة المتوفى. ويرجع السبب في ذلك إلى أن ضمان هذه المخاطر باهظ التكاليف. إذ الفرض أن الحالة الصحية في مثل هذه الدول تبلغ من التدهور حداً يجعل مواجهتها عن طريق نظام للضمان الصحي، أو لضمان المرض والأمومة، فوق قدرة الاقتصاد القومي فيها. كما أن ارتفاع نسبة البطالة في هذه الدول، يجعل من العسير عليها، إقامة نظام لضمان البطالة. وكذلك الأمر بالنسبة لسائر المخاطر، لأن أي زيادة في الضمانات الاجتماعية، يعني زيادة في الاقتطاع

= الأعوام ١٩٦٢ ـ ١٩٦٣ بلغت النسبة المستقطعة من الدخل القومي أقل من ١٪ في الكاميرون والفيليبين» ومن ١ إلى ٥٪ في كل من غانا (١,٣٪) وتركيا (١,٥٪) والهند (١,٦٪) وغواتيمالا (١,٨٪) وفنزويلا (٢,٤٪) وأسبانيا (٤,١٪). وبلغت النسبة من ٥ إلى ١٠٪ في كل من البرتغال (٥,٢٪) واليابان (٥,٨٪) والولايات المتحدة (٦,٥٪) وسويسرا (٧,٩٪) وأستراليا (٨,٢٪) وتشيلي (٩,٦٪) وكندا وفنلندا (٩,٩٪). ومن ١٠ إلى ١٥٪ في كل من: النرويج (١٠,٩٪) والمملكة المتحدة (١١,٨٪) والدانمارك (١٢,٣٪) ونيوزيلندا (١٢,٦٪)، وأورغواي (١٢,٨٪)، والبلاد الواطئة (١٣,٤٪) والسويد (١٣,٨٪) وإيطاليا (١٣,٩٪) بينما هناك أربع دول تتجاوز النسبة فيها ١٥٪، هي بلجيكا (١٥,٢٪) وفرنسا (١٥,٤٪) وألمانيا (١٦,١٪) والنمسا (١٦,٨٪). (أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١٨٥ و ١٨٦).

من الناتج القومي لتغطية هذه الضمانات، ومثل هذه الزيادة تفترض في الضرورة فائضاً في الإنتاج القومي، يسمح بمثل هذا الاقتطاع. ولا وجود لمثل هذا الفائض في الدول المتخلفة، بسبب ضعف جهازها الإنتاجي، وحاجتها المستمرة إلى الموازنة بين حاجات التنمية وبين المطالب الاجتماعية[1].

ولمزيد من البصر بهذه الحقائق، سنعرض لنظم الضمان الاجتماعي في بعض الدول المتقدمة، وفي بعض الدول المتخلفة، غداة الحرب العالمية الثانية.

الفرع الأول
الضمان الاجتماعي في الدول المتقدمة

٣٧ ـ أولاً ـ فرنسا:

عندما تحررت فرنسا من الحكم النازي عام ١٩٤٤ كان نظام الحماية الاجتماعية لديها، يتكون ـ كما رأينا ـ[2] من مجموعة من الأنظمة المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والتعويضات العائلية. وكان يعيب تلك النظم، أنها كانت تعمل متفرقة، ومن غير أي تنسيق بينها، كما كانت ضيقة النطاق، تظل فئات معينة، وبمعونات لا تقضي على الحاجة.

ولذلك عندما أقام المشترع الفرنسي نظاماً جديداً للضمان الاجتماعي بموجب القرار التشريعي (ordonnance) الصادر في ٤ تشرين الأول (أوكتوبر) سنة ١٩٤٥، حاول أن يتجنب عيوب النظام السابق، فأنشأ منظمة للضمان

---

(١) مصطفى الجمال وحمدي عبد الرحمٰن، المرجع السابق، ص ٦٢ و ٦٣؛ وأحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١٩٠ ـ ١٩٤.

(٢) راجع ما سبق، فقرة ٢٤، ص ٨٠ ـ ٨١.

الاجتماعي «une organisation de la sécurité sociale» مهمتها توفير الحماية للعمال (أجراء وغير أجراء) وعائلاتهم من مختلف المخاطر التي من شأنها أن تنقص أو تذهب بقدرتهم على الكسب، وكذلك تغطية الأعباء الناتجة عن الحمل والولادة، والأعباء العائلية الأخرى»[١].

وقد ناط القانون بهذه المنظمة صرف التقديمات المنصوص عليها في التشريعات النمتعلقة بالتأمينات الاجتماعية، وإصابات العمل والأمراض المهنية، والتعويضات العائلية...[٢] بانتظار صدور نصوص تشريعية لاحقة تؤمن التناسق بين التشريعات المشار إليها، ووسع نطاق تطبيق الضمان الاجتماعي، ليشمل مزيداً من الأشخاص والأخطار والتقديمات[٣].

وقد صدرت بالفعل قوانين لاحقة في هذين الاتجاهين، نذكر منها: القانون الصادر في ١٩ تشرين الأول ١٩٤٥ الذي نص على ضمان المرض والأمومة، والعجز، والشيخوخة، والوفاة ونفقات الحمل والولادة، والقانون الصادر بتاريخ ٣٠ تشرين الأول سنة ١٩٤٦، الذي أعاد تنظيم التأمين من إصابات العمل، فألحق بصندوق الضمان الاجتماعي، مسألة التعويض عن إصابات العمل، ناقلاً مسؤولية هذا التعويض من شركة الضمان (التأمين) الخاصة، أو من صاحب العمل، إلى صندوق الضمان الاجتماعي[٤]. وقد أضاف إلى التعويض عن الإصابة، فكرة الوقاية المسبقة

---

(١) الفقرة الأولى من المادة الأولى من القرار التشريعي الصادر في ٤/ ١٠/ ١٩٤٥.
(٢) الفقرة الثانية من المادة الأولى من القرار التشريعي تاريخ١٤/ ١٠/ ١٩٤٥ الآنف الذكر.
(٣) الفقرة الثالثة والأخيرة، من المادة الأولى من القرار التشريعي ذاته وانظر:
Dupeyroux, Dr. de la secur. soc., 12 édit. P. 227, Doublet. op.cit. P. 33-34.
(٤) وبموجب هذا القانون لم يعد لشركات الضمان (التأمين) الخاصة، الحق في ممارسة التأمين على ءصابات العمل، بل تفرض على أصحاب العمل مساهمات معينة يدفعونها لصندوق الضمان، مقابل التزامه بدفع التعويضات عنهم.

من الحوادث والأمراض المهنية، وفكرة إعادة التأهيل المهني. ثم القانون الصادر بتاريخ ٢٣ آب سنة ١٩٤٦، المتعلق بالتعويضات العائلية. وقد وحدت إدارة كل هذه المخاطر في مرفق اجتماعي عام، هو الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وبموجب قانون ٢٢ أيار ١٩٤٦ اتجهت إرادة المشترع الفرنسي إلى تعميم الضمان الاجتماعي وبسط أحكامه على جميع المواطنين، بما فيهم العمال المستقلين. إلا أن إرادته هذه اصطدمت بمعارضة شديدة من الرأسماليين والطبقات المتوسطة، فتراجع مكتفياً بتعميم الضمان الاجتماعي في حالة الشيخوخة[١].

ولعل من نتائج هذه المعارضة إقدام المشرع على فصل إدارة صندوق التعويضات العائلية عن إرادة صندوق الضمان الاجتماعي، بموجب قانون ٢١ شباط سنة ١٩٤٩. وعلى الرغم من نص القانون على وقتية هذا الفصل الذي لا مبرر له، فلا يزال كل من الصندوقين يعمل بمعزل عن الآخر.

وكذلك ظهرت إلى الوجود أنظمة متعددة للضمان الاجتماعي تختص بأصناف معينة من المهن التجارية والصناعية، تختلف أحكامها، وشروط الانتفاع من إعاناتها، عن أحكام وشروط النظام العام للضمان الاجتماعي.

وهكذا نجحت محاولات الحد من توسيع نطاق الضمان الاجتماعي، وتوزيع تغطية المخاطر الاجتماعية، على إدارات متفرقة، خلافاً لما نص عليه قانون الضمان الاجتماعي لسنة ١٩٤٥.

ومما تجدر الإشارة إليه أن الضمان الاجتماعي في فرنسا أعطى أولوية خاصة للتعويضات العائلية، بقصد التشجيع على زيادة المواليد، بعد

---

(١) Doublet, sécurité sociale, P. 34؛ وعزيز إبراهيم، المرجع السابق، ص ٣٦.

أن تناقص عدد السكان تناقصاً أقلق السلطات العامة. وفي هذا الإطار زاد القانون الصادر في ٢٢ آب ١٩٤٦ من حالات التعويض عن الأعباء العائلية، ومن مقدار هذا التعويض. وأضاف القانون الصادر في أول أيلول (سبتمبر) ١٩٤٨، تعويض السكن إلى التعويضات العائلية المقررة من قبل(١).

كما أبدى اهتماماً مماثلاً إعانات الشيخوخة، بعد أن دفع انخفاض النقد المتكرر كثيراً من المسنين إلى أحضان البؤس. وهذا ما حمل الأستاذ بيار لاروك على التأكد بأن الضمان الاجتماعي الفرنسي إن هو إلا ضمان عائلي(٢).

ولكن الضمان الاجتماعي في فرنسا أهمل الاهتمام بتأمين العمال من خطر البطالة، تاركاً ذلك لدوائر المساعدة الاجتماعية، ولعله فعل ذلك، لأنه لم يعتبر البطالة من المخاطر الاجتماعية التي تهدد الطبقة العاملة في

---

(١) تتميز التعويضات العائلية العائلية في النظام الفرنسي بوفرتها وتنوعها. فهي تشمل بالإضافة إلى التعويضات العائلية التي تستحق ابتداء من الولد الثاني:

- تعويضات ما قبل الولادة — Les allocations prenatales
- تعويضات ما بعد الولادة — Les allocations postnatales
- تعويض الأجر الوحيد — L'allocation de solaire unique
- تعويض الأم المتفرغة لأعمال المنزل — L'allocation de la mère ou foyer
- تعويض اليتم — L'allocation d'orphelin
- تعويض التربية الخاصة — L'allocation d'education spéciale
- التعويض المدرسي — L'allocation de rentrée scolaire
- تعويض السكن — L'allocation de logement
- تعويض نفقات حراسة الولد — L'allocation pour frais de garde

(تراجع المادة ٥١٠ والمواد ٥١٦ وما يليها من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي).

(٢) بيرلاروك في مجلة «العائلة والضمان الاجتماعي» ١٩٥٠ ص ١٢٩، أشار إليه عزيز إبراهيم، المرجع السابق، ص ٣٨.

المجتمعات الرأسمالية، كما فعل المشرع البريطاني الذي أقام الضمان الاجتماعي على أساس القضاء على البطالة عن طريق الاستخدام الكامل.

ويأخذ النظام الفرنسي بالاشتراكات المهنية وسيلة لتمويل الضمان الاجتماعي. وتحصل هذه الاشتراكات مبدئياً من العمال وأصحاب الأعمال. إلاّ أن صاحب العمل يتحمل منفرداً اشتراكات ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، واشتراكات صندوق التعويضات العائلية. ولا يتحمل العمال شيئاً من هذه الاشتراكات.

وتحتسب الاشتراكات بنسبة معينة من الأجور، وتتعدد بتعدد المخاطر المضمون منها، وتقع على رب العمل مسؤولية تسديد هذه الاشتراكات إلى صندوق الضمان الاجتماعي، بما فيها اشتراكات عماله، وتعتبر ديناً عليه[1].

ولا يختلف الأمر بالنسبة لتعويضات الضمان، فهي ترتبط بالأجر، وتحدد نسب معينة منه، وتختلف هذه النسبة باختلاف المخاطر المضمون منها.

---

(١) علق الدكتور عزيز إبراهيم في مؤلفه «دراسات في قوانين الضمان الاجتماعي» السالف الذكر، على احتساب الاشتراكات بنسبة معينة من الأجور بقوله: «إن احتساب علاوات الضمان (معظمها) على أساس الأجر، يفقد كثيراً من أهميته. إذ غالباً ما يؤدي الارتفاع في أسعار المواد المعاشية (وهذا ما يحدث بانتظام في كل سنة) بنسبة أعلى من زيادة الأجور إلى إضعاف قدرة الصندوق على تغطية المخاطر، وطالما تحتسب أيضاً الاشتراكات المدفوعة للضمان على ضوء نسب معينة من الأجر المدفوع للعامل (ص ٣٦ ـ ٣٧). وذكر الدكتور عزيز هنا بأزمة مايس، حزيران ١٩٦٨ في فرنسا والإضراب العام الذي شنه العمال الفرنسيون، الذي اضطرت الحكومة الفرنسية بعده إلى عقد «اتفاق غرينول» الذي جاء بزيادة عامة في الأجور، أعقبتها حالاً زيادات كبرى في أسعار المواد الغذائية. وقد أحال في هذا الخصوص إلى مقالة جيرارد ليون كان في المجلة الاجتماعية (droit social)، عدد كانون الأول ١٩٦٠، بعنوان «الأجر في قانون العمل وقانون الضما الاجتماعي، ص ٦١٣.

والضمان الاجتماعي باعتباره مرفقاً اجتماعياً عاماً، تتولى إدارته هيئة منتخبة من المضمونين وأصحاب العمل، ويتمتع بميزانية مستقلة تغذيها اشتراكات الضمان المهنية ـ كما ذكرنا ـ وليس الضريبة.

وعلى صعيد المضمونين، يشمل الضمان الاجتماعي الفئات الآتية:

١ ـ أجراء الصناعة والتجارة الذين لا يستفيدون من أي ضمان خاص، ومن في حكمهم. فهؤلاء يستفيدون من الضمان الاجتماعي في حالة المرض والأمومة والعجز والشيخوخة والوفاة (ضمان عائلة المتوفى) وإصابات العمل والأمراض المهنية، بالإضافة إلى استفادتهم من التعوضات العائلية.

٢ ـ العاملون في قطاع العمل المستقل غير الزراعي (التجار، الصناعيون، باقي المهن الحرة) وبعض الأشخاص ممن لا مهنة لهم. ويستفيد هؤلاء بالإضافة إلى التقديمات العائلية، من تأمين الشيخوخة (منذ عام ١٩٤٨)، وتأمين المرض والأمومة (منذ عام ١٩٦٩)[١].

أما العاملون في القطاع الزراعي، فيخضعون لنظام خاص بهم يتضمن مجموعة من صناديق العون التبادلي التي يقوم بدور شبيه بدور صناديق الضمان الاجتماعي. فهي تقوم بضمان أجراء الزراعة ضد مخاطر المرض والأمومة والعجز والشيخوخة والوفاة (منذ عام ١٩٦١)، (ضمان عائلة المتوفى) وإصابات العمل والأمراض المهنية (منذ العام ١٩٦٦)[٢] (منذ العام ١٩٤٨) وتقدم لهم الإعانات العائلية.

---

(١) الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، للدكتور عامر سلمان عبد الملك، المجلد الأول، ص ٧٤.

(٢) نفس المرجع أعلاه، ص ٧٣. وانظر كذلك Dupeyroux، المرجع السابق، ط ١٩٩٣، ص ٢٣٤، ٢٦٨.

وتقوم هذه الصناديق كذلك بضمان العاملين في الزراعة من غير الأجراء ضد مخاطر الشيخوخة والمرض والأمومة والعجز، بالإضافة إلى ما تقدمه لهم من إعانات عائلية.

٣٨ ـ خصائص الضمان الاجتماعي الفرنسي:

يتميز الضمان الاجتماع الفرنسي بالخصائص الآتية:

١ ـ إنه مرفق اجتماعي عام، يتمتع بالاستقلال المالي والاستقلال الإداري. وتتولى إدارته هيئات منتجة تمثل المضمونين وأصحاب الأعمال.

٢ ـ يتم تمويل النظام عن طريق الاشتراكات المهنية التي يدفعها العمال وأرباب العمل، بالنسبة لبعض الفروع، وأصحاب العمل وحدهم بالنسبة لفروع أخرى، وليس عن طريق الضريبة. وتتعدد هذه الاشتراكات بتعدد الأخطار المضمون منها.

٣ ـ على الرغم من حرص المشرع الفرنسي على وحدة النظام المنشأ بموجب القرار التشريعي الصادر عام ١٩٤٥، وعلى بسط مظلته على جميع أفراد الشعب، فقد اضطر أمام المعوقات التي اعترضت سبيل تطبيقه، إلى الإبقاء على العديد من النظم الخاصة للتأمين الاجتماعي، والمتعلقة ببعض فئات العاملين (كالعمال الزراعيين مثلاً)، وإلى الاكتفاء بتعميم الضمان الاجتماعي في حالة الشيخوخة.

٤ ـ لعل أهم ما يتميز به النظام، هو اهتمامه بتشجيع الولادات، وبالتالي بالعائلة باعتبارها الخلية المنتجة للقوى العاملة[1]. هذا ما دفع

(١) ويفترض هذا القول بذل الجهود الملموسة للتقليل من الوفيات عن طريق العناية بصحة المواطنين، ومساعدة المسنين، ومنح التعويضات العائلية. مع الملاحظة أن «هناك إجماع بين كتاب قانون الضمان الاجتماعي على اعتبار فرنسا ما بعد الحرب الأخيرة بلد الشيوخ والمسنين»: (عزيز إبراهيم، المرجع السابق، ص ٣٨، هامش ٤).

الأستاذ لاروك إلى القول أن قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي هو قانون عائلي[1].

٣٩ ـ ثانياً ـ إنكلترا:

رأينا[2] أن تقرير اللورد بيڤريدج طرح مشروعاً للضمان الاجتماعي اقترح فيه تحقيق ما يلي:

١ ـ توفير العمل لجميع القادرين عليه، بما يحقق التشغيل الكامل ويقضي على البطالة.

٢ ـ حماية القدرة على العمل عن طريق الاهتمام بصحة العمال ووقايتهم من المرض ومن إصابات العمل والأمراض المهنية، وكذلك حمايتهم من البطالة.

٣ ـ ضمان أجر يكفي لتأمين معيشة العامل ومعيشة عائلته، وتعويض العامل عن أجره المفقود في حالات المرض والإصابة والبطالة وغيرها...

كما اقترح بيڤريدج أيضاً تعميم الضمان الاجتماعي على كافة أفراد الشعب بما يتناسب مع احتياجاتهم ونوع معيشتهم. فالأفراد ـ في رأي بيڤريدج ـ ينقسمون إلى ثلاث فئات، وعلى كل فئة يجب أن يطبق ضمان خاص:

١ ـ فالذين يعملون في قطاع العمل التبعي، بموجب عقود عمل (Employed) يجب أن يتمتعوا بالضمان ضد كل المخاطر المنصوص عليها في القانون: المرض ـ الإصابات ـ البطالة ـ الوفاة ـ الشيخوخة...

---

١) بيرلاروك في مجلة «العائلة والضمان الاجتماعي» ١٩٥٠ ص ١٢٩. (أشار إليه عزيز إبراهيم في المرجع والصفحة السابقين، هامش ٥).

٢) ما سبق، فقرة ٣٤ ص١٠٢.

٢ ـ وأصحاب العمل المستقل كأصحاب الحرف وأصحاب المهن الحرة (Self-employed)، يجب أن يستفيدوا من كل الضمانات باستثناء ضمان البطالة، وضمان إصابات العمل.

٣ ـ والأشخاص الذين ليس لهم نشاط مهني، كالنساء المتزوجات، والأشخاص الذين ليس لهم عمل، والأولاد الذين لم يبلغوا سن السادسة عشرة، والمتقاعدون (non-emloyed)، فهؤلاء يستفيدون من تقديمات الضمان في حالات الحمل والولادة والوفاة والتقاعد والترمل.

وقد وضعت السلطان البريطانية ٩٠٪ من مشروع بيڤريدج موضع التنفيذ بثلاثة قوانين أساسية هي: قانون التعويضات العائلية لسنة ١٩٤٥، وقانون طوارىء العمل والتأمينات الاجتماعية لسنة ١٩٤٦، وقانون المصلحة الوطنية للصحة (the National Health service) ثم أتبعت هذه القوانين بإقامة نظام للمساعدة عام ١٩٤٨.

وعلى هذا النحو حققت بريطانيا تقدماً واسعاً في ميدان الضمان الاجتماعي[١]. رغم الصعوبات التي اعترضت عملية التنفيذ[٢].

---

(١) لقد تم الأخذ بمعظم المبادىء التي حددها بيڤريدج مع بعض الفوارق التالية في التطبيق:
أ ـ فبالنسبة لإصابات العمل مثلاً، ذهب المشرع البريطاني إلى أكثر مما دعا إليه بيڤريدج، بمد فكرة التضامن الوطني إلى هذا القطاع. وعلى هذا النحو أخذ بنظام التقديمات الموحدة التي تمولها اشتراكات موحدة يدفعها العمال وأرباب العمل والسلطات العامة.
ب ـ إن مدة صرف الإعانات العينية هي أقصر مما تمناه بيڤريدج، وأن معدل إعانات الشيخوخة، رفع على حساب الإعانات العائلية.

(٢) ومن الصعوبات ما يلي:
١ ـ الصعوبات المالية التي اعترضت تنفيذ المصلحة الوطنية للصحة، التي فاقت نفقاتها كل التقديرات.

٤٠ ـ ويتميز الضمان الاجتماعي البريطاني بالخصائص الآتية:

١ ـ إنه مرفق اجتماعي عام تضطلع بإدارته كل من وزارة التأمينات الاجتماعية، ووزارة الصحة العامة، وتدخل أمواله في ميزانية الدولة، وهي ليست مستقلة عنها[1]. وبذلك تكون بريطانيا قد أخذت بمبدأ الإدارة الحكومية للضمان، ولم تعترف له بأي استقلال إداري أو مالي، خلافاً لما فعلته فرنسا. ثم إن الضمان الاجتماعي في بريطانيا يختلف عن الضمان الاجتماعي في فرنسا، من حيث شموله ووحدة أحكامه.

٢ ـ إن تمويل الضمان الاجتماعي في بريطانيا يتم بمساهمة ثلاثية من العمال وأرباب العمل والدولة. فالدولة تساهم بنسبة ٦١٪ من ميزانية الضمان، بينما يساهم العمال وأرباب العملبنسبة ٣٩٪ منها، وتعتمد الدولة في توفير ما يزيد على نصف حصتها من ميزانية الضمان على الضريبة المفروضة على الدخل والأجور ولم يأخذ القانون البريطاني ـ خلافاً للقانون الفرنسي ـ بمبدأ تعدد الاشتراكات تبعاً لتعدد المخاطر، وإنما جعل لكل مضمون حقاً في تقديمات جميع فروع الضمان مقابل دفعه بانتظام اشتراكاً واحداً. ويتحدد هذا الاشتراك بمبلغ مقطوع بالنسبة للجميع، من أجراء وعمال مستقلين وأرباب عمل، بصرف النظر عن الكسب أو الأجر. ولكن مقدار هذا الاشتراك يختلف من فئة إلى أخرى من فئات المضمونين الذين

= ٢ ـ الصعوبات الناجمة عن عدم تقبل المستفيدين لمبدأ وحدة التقديمات التي كانت معدلاتها مخفوضة، بحيث أنها لم تغن المضمونين عن طلب المساعدة، وهو ما حاول بيفريدج أن يتجنبه.

وقد أدت هذه الصعوبات إلى التخلي عن هذا المبدأ بصورة تدريجية، اعتباراً من عام ١٩٥٩.

(١) يذهب Getting إلى اعتبار ميزانية الضمان الاجتماعي، نوعاً من الميزانية الاجتماعية الملحقة بميزانية الدولة. (المرجع السابق، ص ١١٦).

تقدم ذكرهم، كما يختلف ـ حتى داخل الفئة الواحدة ـ باختلاف العمر أو الجنس (رجل أو امرأة).

ويلاحظ أن اشتراكات أصحاب المهن الحرّة من الرجال الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ١٧ سنة، هي أقل من اشتراكات الأجراء الذين هم في نفس العمر، بينما الاشتراكات التي يدفعها غير العمال من الرجال والنساء، وبمختلف الأعمار، هي أقل بكثير مما يدفعه أصحاب الأجور.

٣ ـ أن هذا الاختلاف في معدلات الاشتراكات لا ينعكس على مقادير الإعانات أو التقديمات. فالإعانات التي تصرف للمضمونين عند تحقق الخطر المضمون منه، بطالة كان أو مرضاً أو إصابة أو شيخوخة، هي واحدة بالنسبة للجميع. ويبرر بيڤريدج هذه الوحدة بكون الضمان لا يهدف لأكثر من تأمين حد أدنى من العيش للجميع(١).

ولكن هذا المبدأ تعرض لبعض التعديلات بموجب قانون سنة ١٩٥٩ بالنسبة لتقديمات الشيخوخة، وبموجب قانون سنة ١٩٦٦، بالنسبة لتقديمات البطالة والمرض والترمل، بحيث أصبحت هذه التقديمات تقدر بنسبة مئوية من الدخل(٢).

هذا وتقوم المصلحة الوطنية للصحة بتقديم الخدمات الطبية والأدوية مجاناً لكل المقيمين على الأراضي البرطانية من بريطانيين وأجانب، دونما تمييز بينهم في العمر أو الأجر أو المهنة أو الإقامة، ودون تحميلهم بأي اشتراك(٣).

---

(١) عزيز إبراهيم، المرجع السابق، ص ٨٨.

(٢) Getting، المرجع السابق، ص ١١٤.

(٣) Dupeyroux، المرجع السابق، رقم ٥٤ ـ ٤، ص ٩٣ ـ ٩٥.

وفي هذا يختلف الضمان الاجتماعي في بريطانيا عن الضمان الاجتماعي في فرنسا الذي تقتصر خدماته على فئات معينة من المواطنين، وتتمثل في مساهمته بنسبة معينة من تكاليف العلاج مقابل ما يتقاضاه من اشتراكات من الخاضعين لحكمه من عمال وأرباب عمل[١].

٤١ ـ ثالثاً ـ في ألمانيا وإيطاليا[٢]:

لقد تأثر هذان البلدان بهزيمتهما في الحرب العالمية الثانية، فلم يتمكنا من إدخال أي تعديل جذري على نظم التأمينات الاجتماعية القائمة في كل منهما.

فألمانيا بعد الحرب، كانت في حاجة إلى إعادة بناء ما هدمته الحرب. والتأمينات الاجتماعية فيها، كانت تعاني من فقد احتياطاتها بسبب التضخم. لذلك حرصت حكومة أديناور على التريث في اتخاذ أي إجراء لتطوير نظام التأمينات الاجتماعية لا سيما وأن الظروف الاقتصادية والسياسية آنذاك لم تكن تسمح بذلك. لذلك اقتصرت جهود الحكومة الألمانية بعد الحرب، على تدعيم الأنظمة القائمة، مع محاولة جادة للموازنة بين الحقوق المقررة بموجب القوانين السابقة، وتطور الأسعار وتكاليف المعيشة.

أما في إيطاليا، فكان النظام الفاشي قد أقام هيئة مركزية مختصة بإدارة التأمينات الاجتماعية والتعويضات العائلية، وهيئة أخرى مختصة بتأمين إصابات العمل.

---

(١) عزيز إبراهيم المرجع السابق، ص ٤٥ ـ ٥٠، Dupeyroux، المرجع السابق، ص ٣٤٦ وما يليها.

(٢) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١٩٧ و ١٩٨.

وبعد الحرب، اتفقت الأحزاب السياسية على ضرورة إقامة نظام موحد ومتكامل للتأمينات الاجتماعية ومد نطاق تطبيقه إلى أصحاب النشاط المهني من غير الأجراء، دون أن يشمل النظام جميع الموظفين لأن الظروف الاقتصادية آنذاك لم تكن تسمح بذلك.

الفرع الثاني

الضمان الاجتماعي في الدول المتخلفة

(المعروفة بدول العالم الثالث)

٤٢ ـ لقد رأينا أن الضمان الاجتماعي هو ثمرة الثورة الصناعية، لذلك كان من الطبيعي أن يتأخر ظهوره، في دول العالم الثالث، لأنها دول زراعية، لم تتعرض للتحولات الاجتماعية التي أحدثتها الثورة الصناعية في أوروبا الغربية وفي أمريكا، والمتعلقة بالانقسام الطبقي الحاد. فغالبية السكان في هذه البلاد تعيش على الزراعة (من ٧٠ إلى ٩٥٪)[١]، أما حركة التصنيع، فما زالت في بدايتها، وتقتصر على بعض المشاريع الصغيرة التي تستوعب عدداً محدوداً من الأيدي العاملة...

يضاف إلى ذلك، أن اقتصاد هذه الدول، هو اقتصاد متخلف لا يسمح بتحمل عبء نظام الضمان الاجتماعي.

فنصيب الفرد من الدخل القومي في هذه الدول، منخفض إلى حد كبير، لا يسمح باقتطاع تكلفة هذا النظام منه، سواء عن طريق الضرائب أو عن طريق الاشتراكات. والزيادة السكانية المطردة في هذه الدول أيضاً تكاد تمتص ثمار الجهود المبذولة لزيادة الدخل القومي[٢]. وبرامج التأهيل

---

(١) مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص ٢٦.

(٢) مصطفى الجمال، المرجع والمكان السابقان.

والتدريب المهني معدومة أو ضعيفة، مما يضاعف من خطر انتشار البطالة، وارتفاع نسبة حوادث العمل والأمراض المهنية مع تقدم حركة التصنع. والجهاز الصحي متخلف على نحو يضاعف من خطر المرض. وارتفاع نسبة الوفيات في هذه البلاد يشكل عبئاً ثقيلاً على أي نظام للضمان الاجتماعي يراد تطبيقه فيها على نطاق واسع[١].

وعلى هذا النحو يلاحظ أن الظروف القائمة في هذه الدول لا تساعد على إقامة نظام للضمان الاجتماعي خاصة وأن الجزء المستقطع للإنفاق على مثل هذا النظام، يكون في الغالب على حساب الجزء المخصص للاستثمارات، وهي ضرورية لزيادة الدخل القومي، ورفع مستوى المعيشة.

ولكن الضمان الاجتماعي صار جزءاً من أيديولوجيات هذا القرن، بحيث يندر أن نجد بلداً من البلاد مهما كان وضعه الاقتصادي أو الاجتماعي، «يستطيع الصمود أمام إغرائه»[٢]. لذلك كان من الطبيعي أن يظهر نظام الضمان الاجتماعي في دول العالم الثالث، على الرغم من ظروفها غير المؤاتية لذلك. وقد ظهر هذا النظام بالفعل في معظم تلك الدول، وإن بصور مختلفة من حيث نطاقه وأهميته. فجميع دول أمريكا اللاتينية، على اختلاف أوضاعها الاقتصادية، قامت بإصدار قوانين للضمان الاجتماعي في أعقاب الحرب العالمية الثانية[٣]. وكذلك فعلت عدة دول إفريقية بعد تحررها[٤]، وجميع الدول العربية[٥]. ويبدو أن هذه القوانين قد

---

(١) Doublet. op.cit. P. 30؛ وأحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٢٠٠.

(٢) مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص ٢٦.

(٣) Durand. op.cit. n° 69. P. 149.

(٤) يحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٢٠١، هامش ١٤١، والمراجع المذكورة فيه.

(٥) ففي المملكة العربية السعودية وافق مجلس الوزراء على نظام التأمينات الاجتماعية

= بقراره رقم ٧٤٦ تاريخ ١٣٨٩/٨/٢٣ هـ. وصدر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٢٢ تاريخ ١٣٨٩/٩/٦ هـ. ونشر بجريدة أم القرى رقم ٢٢٩٩ تاريخ ١٣٨٩/٩/١٩ هـ. ويغطي هذا القانون في مرحلة أولى إصابات العمل، والشيخوخة والعجز والوفاة (م ١).

وفي البحرين صدر قانون التأمين الاجتماعي بالمرسوم بقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٦، وهو يغطي في مرحلة أولى الشيخوخة والعجز والوفاة، ثم إصابات العمل. وهو منشور في العدد الرابع من النشرة التشريعية لمكتب العمل العربي لسنة ١٩٧٧.

وفي الكويت صدر قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦. وقد أنشأ:

- صندوقاً لتأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة للعاملين في القطاع الحكومي والقطاعين الأهلي والنفطي (م ١١).
- وصندوقاً آخر لتأمين إصابات العمل للمؤمن عليهم طالما يعملون لدى صاحب عمل يخضع لأحكام هذا القانون ولو كان مقر عملهم خارج البلاد متى كانوا لا يخضعون لنظام تأمين مشابه في الخارج (م ٣٢).
- صندوقاً للتأمين الاختياري لبعض الفئات المحددة في المادة ٥٣ منه ضد الشيخوخة والعجز والوفاة.

وفي المملكة المغربية يشمل قانون الضمان الاجتماعي لسنة ١٩٧٢، التعويضات العائلية وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، وتأمين إصابات العمل (بواسطة شركات التأمين) والتأمين الصحي (المرض والأمومة) ولا يتضمن العلاج الطبي.

وفي الجمهورية التونسية توجد عدة قوانين متعلقة بمجال الضمان الاجتماعي وهي: القانون رقم ٥٤٣ تاريخ ديسمبر (كانون الأول) ١٩٥٧ المتعلق بإصابات العمل؛ والقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٠ المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، والقانون قم ٣٣ لسنة ١٩٦٠ المتعلق بالمنافع العائلية. والقانون رقم ٤٩٩ لسنة ١٩٧٤ المتعلق بالشيوخة والعجز والوفاة.

وفي موريتانيا صدر قانون الضمان الاجتماعي لجمهورية موريتانيا الإسلامية، بتاريخ ٣ شباط ١٩٦٧، رقم ٦٧٠٣٩ المعدل بالقانون رقم ٧٢١٤٥ تاريخ ١٩٧٢/٧/١٢، ومنشور بالعدد الثامن من النشرة التشريعية لمكتب العمل العربي كانون الثاني ١٩٧٨، وهو يغطي في مرحلة أولى: المنافع العائلية (فرع لامنافع العائلية)، والمزايا في حالة حادث العمل والأمراض المهنية (فرع الأخطار المهنية)، ومعاشات الشيخوخة والعجز والوفاة (فرع المعاشات)،(المادة الأولى).

وفي العراق صدر قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ ونشر بجريدة الوقائع العراقية بعددها ١٩٧٦ الصادر بتاريخ ١٩٧١/٣/٢٢، وهو يشمل

تأثرت إلى حد كبير باتفاقية العمل الدولية رقم ١٠٢ المتعلقة بالحد الأدنى للضمان الاجتماعي، فركزت في معظمها على الحماية من إصابات العمل، والشيخوخة والعجز والوفاة، والمرض، واعتمدت المرحلية في التطبيق بادئة في مرحلة أولى بضمان الشيخوخة والعجز والوفاة[١]. هذا وتأخذ النظم العربية للضمان الاجتماعي بالإدارة الذاتية للضمان، فتعهد بهذه الإدارة إلى مؤسسات عامة مستقلة تنشئها خصيصاً لهذه الغاية، كما تعتمد الاشتراكات المهنية التي يؤديها العمال وأرباب العمل، وسيلة للتمويل وذلك فضلاً عما تساهم به الدولة من ميزانيتها العامة.

ولمزيد من البصر بأوضاع الضمان الاجتماعي في تلك الدول، سنتوقف قليلاً عند الضمان الاجتماعي في مصر باعتبارها أسبق الدول العربية إلى الأخذ بنظام الضمان الاجتماعي.

الضمان الاجتماعي في مصر

٤٢ مكرر ـ عرفت مصر أول نظام للتأمين الاجتماعي الشامل،

= الضمان الصحي، وضمان إصابات العمل، وضمان التقاعد، وضمان الخدمات (م ٢).
وفي سوريا ما زال سارياً قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٩٢/ ٥٩ الصادر في ٧/ ٤/ ١٩٥٩ (في ظل الجمهورية العربية المتحدة) والمنشور بالجريدة الرسمية بالعدد ٧١ مكرر وقد أدخلت عليه بعض التعديلات بموجب القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١، وهو يشمل التأمين من الشيخوخة والعجز والوفاة والتأمين الصحي.
وفي السودان صدر قانون التأمينات الاجتماعية بأمر مؤقت رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٤ الصادر في ٦ تشرين الأول ١٩٧٤. وهو يشمل تأمين الشيخوخة والوفاة، وتأمين إصابات العمل، وفي ليبيا صدر قانون التأمينات الاجتماعي رقم ٥٣ لسنة ١٩٥٧، ونشر بالجريدة الرسمية العدد ٨ من السنة السابعة الصادر في ٢٥ نيسان (إبريل) ١٩٥٧ وهو يشمل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، وتأمين إصابات العمل، والتأمين الصحي (انظر أحمد حسن البرعي، المرجع السابق ص ٢٠٢).

(١) المصدر السابق.

بصدور القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩. أما قبل هذا التاريخ، فقد كانت هناك قوانين متفرقة، تتعلق بمجالات مختلفة[١]، كالتأمين من حوادث العمل، والتأمين من الأمراض المهنية، والتأمين من الوفاة والعجز بالنسبة لبعض العمال، كما كان هناك قانون للضمان الاجتماعي لم يعمر طويلاً.

وقد كان لنجاح ثورة ١٩٥٢ أثره الحاسم في إقرار نظام التأمينات الاجتماعية، والتوسع السريع والمضطرد في تطبيق هذا النظام. فقد اتجهت هذه الثورة، منذ بداية عهدها، وجهة اجتماعية واضحة، فجعلت من مبادئها الستة «إقامة عدالة اجتماعية»، ثم ما لبثت أن اتخذت من الاشتراكية إيديولوجية واضحة لها[٢]. وقد كان لهذا التحول أثره الواضح على القانون الاجتماعي بوجه عام، وعلى التأمينات الاجتماعية بوجه خاص. وعلى هذا النحو صدر القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ الخاص بإنشاء صندوق للتأمين (تأمين الوفاة والعجز) وآخر للادخار، لصالح العمال، ثم تلاه القانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨ المتعلق بالتأمين والتعويض عن إصابات العمل، ثم القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ السالف الذكر، الخاص بالتأمينات الاجتماعية، والذي حل محل القانونين ٤١٩ و ٢٠٢ المذكورين. وهكذا استمرت مسيرة التأمينات الاجتماعية «في اتجاه استيعاب المزيد من قوى الشعب العامل، حتى وصلت في النهاية إلى تغطية كافة طوائف هذه

---

(١) كالقانونين رقمي ٥ لسنة ١٩٠٩، و ٣٧ لسنة ١٩٢٩، المتعلقين بالمعاشات المدنية، والقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ المتعلق بتعديل لائحة التقاعد للعلماء المدرسين، والعلماء الموظفين بالأزهر، والقانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ المتعلق بالتأمين الإجباري ضد حوادث العمل، واقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ المتعلق بالتعويض عن أمراض المهنة، والقانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ المتعلق بشأن المتعلق بشأن التأمين والادخار، الخ... (راجع الوسيط في التشريعات الاجتماعية، للمستشار أحمد شوقي المليجي، ط ٢، ١٩٨٤، ص ٧٣٦) وسنعرض لأهم هذه القوانين في موقعها من البحث.

(٢) مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص ٣٠.

القوى»[١]. ولذلك رأينا ـ لسهولة البحث ـ أن نقسم البحث في تطور التأمينات الاجتماعية في مصر إلى مرحلتين مرحلة ما قبل ثورة ١٩٥٢، ومرحلة ما بعدها[٢].

ـ المرحلة الأولى:

في مرحلة ما قبل ثورة عام ١٩٥٢ اتسم نظام التأمينات الاجتماعية في مصر بتخلف قواعده عن النظم السائدة في العديد من الدول الأخرى. ويرجع السبب في ذلك إلى تخلف حركة التصنيع في مصر عن الدول الأوروبية المتقدمة، وبالتالي إلى تأخر قيام الحركة العمالية القادرة على الضغط باتجاه خلق أو تطوير أنظمة الحماية الخاصة بها. يضاف إلى ذلك أن الظروف الاقتصادية كانت تدفع بالحكومات ـ في ظل الأفكار الفردية السائدة ـ «إلى محاولة حماية رأس المال من أن يتحمل أي أعباء ناجمة عن التشريعات الاجتماعية. ولذلك لم تكن الحكومات تستجيب لمطالب العمال، إلا إذا وصلت هذه المطالب إلى حد يهدد الأمن ويسبب الاضطرابات في العلاقات الاجتماعية»[٣].

غير أن قيام الحركة العمالية من بعد، قد صاحب قيام الحركة الوطنية، مما أدى إلى ارتباط الحركتين ارتباطاً ساعد على تقوية الحركة العمالية الناشئة، وإعطاء مطالبيها في القضاء على الاستغلال وتحقيق الأمان الاقتصادي لأفرادها، صفة المطالب الوطنية. لذلك كانت الحكومات،

(١) مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص ٣١.

(٢) وقد سبق إلى الأخذ بهذا التقسيم الدكتور أحمد حسن البراعي في المرجع السابق، ص ٢٠٣ وما بعدها.

(٣) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٢٠٤، ومصطفى الجمال، المرجع السابق، ص ٢٩.

عندما تصل الأحزاب الجماهيرية إلى الحكم ـ وعلى الأخص حزب الوفد ـ تسعى جاهدة إلى تحقيق ما يمكن تحقيقه من مطالب العمال. لذلك لم يصدر خلال الفترة السابقة على الثورة المصرية لعام ١٩٥٢ إلا بعض القوانين الجزئية والمتفرقة وكان أول هذه القوانين، القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ المتعلق بتقرير المسؤولية المهنية لأصحاب الأعمال عن إصابات العمل دون اشتراط الخطأ في جانب صاحب العمل[١]؛ والقانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ المتعلق بإلزام أصحاب الأعمال بالتأمين على مسؤوليتهم الناشئة عن إصابات العمل لدى شركات التأمين (الضمان) التجارية، أو لدى الجمعيات التعاونية للتأمين؛ والقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ الذي حل محل القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن إصابات العمل[٢]، ثم قانون الضمان الاجتماعي رقم ١١٦ لسنة ١٩٥٠ الخاص بمساعدة الفقراء في حالات العجز والشيخوخة والوفاة[٣]؛ وأخيراً القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ الذي

---

(١) يقوم هذا القانون ـ كما هو واضح ـ على أساس تحمل مخاطر المهنة. وبناء عليه، فإن مسؤولية رب العمل لم تعد مسؤولية تقصيرية، ولا هي مسؤولية عقدية، بل هي مسؤولية قانونية مفروضة على صاحب العمل بحكم القانون. وبموجب هذه المسؤولية يلتزم صاحب العمل بتعويض العامل عن إصابة العمل دون حاجة لإثبات الخطأ في جانبه ـ كما تقدم ـ، بل حتى ولو كانت الإصابة نتيجة لخطأ العامل نفسه.

(٢) وقد تميز القانون رقم ٨٩ المشار إليه بأنه وسع من نطاق تطبيقه ليشمل أيضاً العاملين في الزراعة الذين يصابون أثناء عملهم على آلات ميكانيكية واعتبر جميع المبالغ المستحقة بموجبه ديوناً ممتازة، ونص على عدم حوالتها أو الحجز عليها إلا لديون النفقة وبما لا يجاوز الربع. (أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٢٠٨).

(٣) يقر هذا القانون للأفراد الفقراء جداً الحق في المعاش في حالات العجز والشيخوخة وفي حالات اليتم والترمل (وفاة المعيل)، وقد حددت المعاشات بمقادير ضئيلة لا يمكن أن تكفي لتأمين الحد الأدنى من العيش. ويقوم هذا النظام على أساس المساعدة الاجتماعية فحسب، بمعنى أن الدولة هي التي تقوم بتمويله من الميزانية العامة، وقد كان هذا سبباً لتوقف العمل به، بعد فترة قصيرة من المباشرة بتنفيذه، لأن ميزانية الدولة لم تستطع تحمل نفقاته. فقد قدرت المبالغ اللازمة لهذا النظام في ميزانية ١٩٥٢ ـ

ألزم أصحاب الأعمال بتعويض عمالهم عن الأمراض المهنية المبينة في الجداول المرفقة به، وفقاً لنفس الأسس التي نص عليها القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ المتعلق بالتعويض عن إصابات العمل، وبالتأمين على عمالهم ضد هذه الأمراض (أي التأمين من المسؤولية) وفقاً للشروط والأوضاع المقررة في القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢[١].

المرحلة الثانية، أي مرحلة ما بعد ثورة ١٩٥٢:

كان لنجاح الثورة عام ١٩٥٢، أثره الواضح في الاتجاه بمشكلة الأمن الاقتصادي نحو نظام التأمينات الاجتماعية ثم التوسع التدريجي في تطبيق هذا النظام، خاصة بعد أن اعتبر التأمين من المخاطر الاجتماعية من الحقوق الدستورية التي نصت عليها كافة الدساتير والإعلانات الدستورية التي صدرت في عهد الثورة، ابتداء بدستور سنة ١٩٥٦ الذي نص في المادة ٢١ منه[٢] على أن «للمصريين الحق في المعونة في حالة الشيخوخة وفي حالة المرض أو العجز عن العمل. وتكفل الدولة خدمات التأمين الاجتماعي والمعونة الاجتماعية والصحة العامة وتوسعها تدريجياً»، وانتهاء بدستور مصر الدائم عام ١٩٧١ الذي نص في المادة السابعة عشر منه على أن «تكفل الدولة خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ومعاشات العجز عن

= ١٩٥٣ ستة ملايين جنيه مصري، في حين لم تستطع وزارة المالية تأمين سوى مليون جنيه مصري فقط. وهذا ما حدا بحكومة الثورة أن توقف العمل بهذا القانون في أكتوبر (تشرين الأول) سنة ١٩٥٢ بموجب المرسوم بقانون رقم ١٧٢ لسنة ١٩٥٢ الذي ينص على أنه «لا يستحق المعاش... إلى في دود ما يدرج لذلك في الميزانية...» أي في حدود الاعتماد المخصص للمعاشات. وبذلك هدم كيان هذا التشريع (صادق مهدي السعيد، المرجع السابق، ص ١٦٩؛ وأحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٢٠٩).

(١) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٢٠٨، رقم ٤.

(٢) في الباب الثاني المتعلق بالمقومات الأساسية للمجتمع المصري.

العمل والبطالة والشيخوخة للمواطنين جميعاً، وذلك وفقاً للقانون»[١].

وتأكيداً لهذا الحق أصدر المشرع المصري عدداً من القوانين الجزئية الهادفة إلى تحقيق الأمن الاقتصادي لبعض فئات العاملين، ضد خطر أو أكثر من المخاطر الاجتماعية، كالقانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ القاضي بإنشاء صندوق للتأمين يقدم الإعانات النقدية للعامل أو أسرته بنسبة الأجر ومدة الخدمة، في حالة وفاة العامل أو عجزه كلياً عن العمل بسبب غير إصابة العمل أو المرض المهني، وصندوق آخر للادخار، يقدم للعامل أو لعائلته مقدار ما ادخر لحسابهم وفوائده عند وفاة العامل أو تركه العمل بسبب مشروع[٢]، والقانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨ المتعلق بالتأمين والتعويض عن إصابات العمل[٣].

---

(١) وكان ميثاق العمل الوطني قد أكد في الباب السابع منه، حق التأمين الاجتماعي بقوله: «إن التأمينات ضد الشيخوخة وضد المرض لا بد من توسيع نطاقها، بحيث تصبح مظلة واقية للذين أدوا دورهم في النظال الوطني وجاء الوقت الذي يجب أن يضمنوا فيه حقهم في الراحة المكفولة بالضمان».
ثم أكد هذا الحق دستور ١٩٦٤ في مادته العشرين بقوله: «تكفل الدولة خدمات التأمين الاجتماعي، وللمعدمين الحق في المعونة في حالة الشيخوخة، وفي حالة المرض أو العجز في العمل أو البطالة».

(٢) ويمول صندوق التأمين أصلاً من أرباب العمل بأقساط تبلغ نسبتها ٢٪ من أجور عمالهم المدفوعة. أما صندوق الادخار، فيمول أصلاً من اشتراكات العمال بنسبة ٥٪ من الأجور، واشتراكات أرباب الأعمال بنسبة ٥٪ من الأجور أيضاً.
وتقرر أن يكون لهذين الصندوقين شخصية معنوية مستقلة تعرف باسم «مؤسسة التأمين والادخار للعمال» يتولى إدارتها مجلس إدارة مستقل يتألف من ممثلي الجهات الرسمية، ومن ممثلي العمال وأرباب الأعمال (انظر أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١١٢، الهامش؛ وصادق مهدي السعيد، الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة وتطبيقه في العراق) ص ١٦٨، وقد أشار إليه في نفس الهامش). وانظر كذلك المستشار أحمد المليجي، المرجع السابق، ص ٧٣٦.

(٣) كان القانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨ يتعلق بالتأمين من إصابات العمل والتعويض عنها. وقد استحدث بعض المبادىء الهامة، ومنها على الأخص أنه وسع في نطاق تطبيقه من

ثم صدر القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ الذي حل محل القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥، والقانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨، الآنفي الذكر. وبصدور هذا القانون شهدت مصر مولد أول نظام للتأمينات الاجتماعية بمفهومها الحديث.

وقد ألزم القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٨ أصحاب الأعمال بالتأمين على عمالهم لدى هيئة عامة هي «هيئة التأمينات الاجتماعية» ضد أربعة مخاطر هي: إصابات العمل وأمراض المهنة، والعجز والشيخوخة والوفاة (بالنسبة لأسرة العامل المتوفى).

وقرر القانون أن يتم تمويل التأمينات الاجتماعية الواردة فيه عن طريق الاشتراكات التي يؤديها العمال وأصحاب الأعمال.

وقد تم تدعيم نظام التأمينات الذي أقامه القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ بالقانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٦١ الذي أحل نظام المعاش الدوري (في حالة الشيخوخة) محل نظام تعويض نهاية الخدمة الذي يعطى للعمل دفعة واحدة، والمقرر بالقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩[1].

= حيث الأشخاص، فلم يعد قاصراً على عمال التجارة والصناعة، بل أصبح شاملاً لكل من يعمل لدى الغير. كذلك فإنه لم يعد قاصراً على إصابات العمل التي تقع للعامل أثناء العمل وبسببه، بل قرر للمرة الأولى في مصر تغطية إصابات الطريق أيضاً. وكذلك أخذ هذا القانون بنظام المعاش الدوري في حالة حدوث الوفاة أو العجز نتيجة إصابة العمل بدلاً من تعويض الدفعة الواحدة.

ومن حيث الإدارة، قرر القانون إنشاء صندوق تشرف عليه «مؤسسة التأمين والادخار» وتتولى التأمين على مسؤولية أرباب الأعمال، بعد أن كان الأمر مقرراً لشركات التأمين الخاصة، (انظر: أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٢١٢، الهامش، وانظر كذلك: المستشار أحمد المليجي، المرجع السابق، ص ٧٣٦).

(١) المستشار أحمد شوقي المليجي، المرجع السابق، ص ٧٣٧، وقد أشار في الهامش رقم (١) إلى: نقض مدني ٤١ سنة ٣٥ ق ٣ ـ ٦ ـ ١٩٧٠ السنة ٢١ ص ١٩٧١ ـ ٤٩٣ سنة ٣٥ ق ١٥ ـ ٣ ـ ١٩٧٢ اسنة ٢٣ ص ٤١٨ ـ ١٢٩ سنة ٣٦ ق ١٣ ـ ٥ ـ ١٩٧٢ السنة ٢٣ ص ٨٩٤، وأحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٢١٣.

ثم صدر القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ الذي حل محل القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٦١. وكان أهم ما استحدثه هذا القانون إنشاء التأمين الصحي والتأمين من البطالة، بجانب تأمينات إصابات العمل والعجز والشيخوخة والوفاة، وبسط حمايته على أشخاص لم تكن تسري عليهم القوانين السابقة. فضلاً عن أنه أعطى رئيس الجمهورية الحق في مد نطاق تطبيقه إلى طوائف أخرى من غير العمال، كذوي المهن الحرة، وأصحاب الأعمال أنفسهم.

ـ وكانت الخطوة الأولى في هذا الاتجاه صدور القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧٣ المتعلق بسريان بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية على أصحاب الأعمال.

---

(١) المستشار أحمد شوقي المليجي، المرجع والمكان السابقان. وقد بينت المذكرة الإيضاحية للقانون ٦٣ لسنة ١٩٧٤ الهدف من وراء إصداره، فقالت:

«أصبحت التأمينات الاجتماعية دعامة قوية من دعائم المجتمع الاشتراكي، كما أصبحت ضرورة اقتصادية بقدر ما هي ضرورة اجتماعية إذ تعمل على أن تدخر للعاملين في وقت عمالتهم وكامل صحتهم ما يكفل تأمينهم على مستقبلهم عند تقاعدهم أو عجزهم أو مرضهم أو تعطلهم وكذا مستقبل أسرهم بعد وفاتهم. وهي عن هذا الطريق تحارب الفقر وتعمل على الاحتفاظ بمستوى المعيشة فضلاً عن أثرها الكبير في استقرار العمالة وزيادة الكفاية الإنتاجية وتدعيم الاقتصاد القومي للبلاد.

وقد أدركت حكومة الثورة منذ فجر قيامها في سنة ١٩٥٢ أهمية التأمينات الاجتماعية باعتبارها وسيلة لتحقيق أحد المبادىء التي قامت الثورة لتحقيقها وهو إقامة العدالة الاجتماعية. فعملت على إنشاء النظم المختلفة لهذه التأمينات، وأصدرت العديد من التشريعات التي وضعت هذه النظم موضع التنفيذ لأول مرة بالنسبة للعاملين.

وقد تعهدت الدولة هذه النظم بالعناية والرعاية فعملت على تطويرها وتوسيع نطاقها تدريجياً، وكانت آخر مراحل هذا التطوير، صدور قانون التأمينات الاجتماعية، بالقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون قم ١٣٤ لسنة ١٩٦١ مشتملاً على المبادىء التي انتهت إليها نظم التأمينات الاجتماعية وأهمها ما يأتي:

أ ـ الأخذ بنظام المعاشات بدلاً من تعويض الدفعة الواحدة بالنسبة لتأمين الشيخوخة أو العجز والوفاة، وكذا بالنسبة لتأمين إصابات العمل. ويعتبر نظام المعاش أعلى مراحل التأمينات جميعاً.

ـ أما الخطوة الثانية فكانت صدور قانون التأمين الاجتماعي رقم٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ الذي حل محل كافة القوانين السابقة المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والتأمين الصحي. لقد كان الهدف من هذا القانون توحيد نظام التأمين الاجتماعي بين العاملين في القطاع الحكومي وغير الحكومي، وإيجاد تشريع واحد لنظام التأمين الاجتماعي بدلاً من وجود تشريعات متعددة في هذا الشأن. ويعتبر هذا القانون في الوقت الحاضر الشريعة العامة للتأمينات الاجتماعية في مصر، وهو يتولى التأمين من مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاة، وإصابات العمل، والمرض، والبطالة، وتأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات[1] (المادة الأولى منه).

= ب ـ امتداد نطاق التغطية إلى جميع العاملين في القطاعات المختلفة، فيما عدا قطاع الزراعة ـ بكافة فئاتهم وطوائفهم وأعدادهم ـ مما جعل من نظام التأمينات الاجتماعية نظاماً عاماً.

جـ ـ التزام هيئة التأمينات الاجتماعية بالوفاء بحقوق العاملين ولو لم يشترك عنهم صاحب العمل، ولها في سبيل ذلك حق الرجوع عليه واقتضاء مستحقاتها.

ومن الواضح أن جهود الدولة في ميدان التأمينات لن تقف عند حد، بعد أن كفل الميثاق للمواطنين جميعاً حقاً أساسياً في التأمينات الاجتماعية، وأوجب توسيع نطاقها بحيث تصبح مظلة واقية للذين أدوا دورهم في النضال الوطني وجاء الوقت الذي يجب أن يضمنوا فيه حقهم في الراحة المكفولة بالضمان.

وتمشياً مع سياسة الدولة في استكمال مراحل التأمينات، ورغبة في توحيد مزايا التأمينات الاجتماعية بين العاملين في القطاع الحكومي وغير الحكومي، إذ أن التسوية في المزايا بين المواطنين جميعاً أمر طبيعي وضروري لتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص، أعد مشروع القانون المرافق للتأمينات الاجتماعية مشتملاً على المزايا المستحدثة في قانون التأمين والمعاشات لموظفي الحكومة ومستخدميها وعمالها، وغيرها من المزايا التي أسفر التطبيق العملي لقانون التأمينات الاجتماعية عن ضرورة الأخذ بها» (نقلاً عن الدكتور أحمد حسن البرعي في المرجع السابق، ص ٢١٤ و ٢١٥).

(١) تشمل الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات ما يلي:
ـ الإقامة الكاملة في دور الرعاية بما فيها من مسكن ومأكل ومشرب. =

وتسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية[1]:

ـ العاملون المدنيون بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأي من هذه الجهات وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام.

ـ العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل على أن تتوفر فيهم الشروط التي حددها القانون.

ـ المشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل الخاصة الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير التأمينات.

ـ العاملون الذين سبق التأمين عليهم وفقاً لقوانين التأمينات الاجتماعية والتأمين والمعاشات المشار إليها بالمادة الثانية من قانون الإصدار[2].

ويجري التأمين وفقاً لأحكام هذا القانون في الهيئة المختصة[3]

= ـ توفير المكتبات الثقافية والنوادي المزودة ببعض وسائل التسلية المناسبة للمنتفعين.
ـ توفير الخبراء والمشرفين اللازمين لإدارة هذه الدور ممن تتوفر فيهم صفات خاصة تتلاءم وظروف المنتفعين.
ـ توفير الوسائل الترفيهية كالرحلات ومشاهدة عروض المسارح والإقامة في المصايف والمشاتي وزيارة الحدائق العامة (م ١٠٠ من القانون ٧٩/ ١٩٧٥).
ويراعى في إنشاء دور الرعاية الاجتماعية تقسيمها إلى درجات تتمشى وأنواع المنتفعين وحالتهم الصحية، والمستوى المعيشي والثقافي الذي كانوا يعيشون فيه قبل انتهاء الخدمة (م ١٠١ من نفس القانون).

(١) المادة ٢ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.
(٢) المادة ٣/ ١ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.
(٣) يقصد بالهيئة المختصة: الهيئة العامة للتأمين والمعاشات التي تتولى إدارة صندوق التأمينات للعاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة، أو الهيئة العامة للتأمينات

إلزامياً، ولا يجوز تحميل المؤمن عليهم أي نصيب من نفقات التأمين إلا فيما يرد فيه نص خاص(١).

وأما الخطوة الثالثة فقد جاءت بصدور القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٧٥ المتعلق بالتأمين على فئات القوى العاملة غير المشمولة بقوانين المعاشات والتأمينات. وقد ألغي هذا القانون فيما بعد ليحل محله القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٠ الذي قرر مد نطاق التأمينات لفئات القوى العاملة التي لم يشملها النظام العام للتأمينات الاجتماعية(٢).

وهكذا استمرت مسيرة الرعاية الاجتماعية لفئات الشعب المختلفة، فصدر قانون جديد للضمان الاجتماعي هو القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٧ الذي قضى بتقرير المعاشات لفئات الشعب غير المستفيدة من قوانين التأمينات الاجتماعية المختلفة، بالإضافة إلى تقرير الإعانات للفئات المحتاجة سواء في ذلك من خضع لقانون الضمان الاجتماعي، أو لقوانين التأميات والمعاشات الأخرى(٣).

٤٣ ـ تقدير نظام التأمينات الاجتماعية في مصر:

يلاحظ من العرض الذي قدمناه عن تطور نظام التأمينات الاجتماعية في مصر أن هذا النظام قد يكون متقدماً على كثير من النظم المطبقة في الدول العربية، إلا أنه ما زال متخلفاً عن نظم الضمان الاجتماعي المطبقة

= الاجتماعية التي تتولى إدارة صندوق التأمينات للعاملين بالقطاعين العام والتعاوني، وبالقطاع الخاص بحسب الأحوال (تراجع المواد ٥ و ٦ و ٩ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥).

(١) المادة ٤ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

(٢) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٢١٩، هامش ١٥٧.

(٣) مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص ٣٢.

ي الدول الصناعية المتقدمة، وإن كان بالقياس للحد الأدنى الذي تطلبه لاتفاقية الدولية رقم ١٠٢، يعتبر في مستوى لا بأس به.

ومما تجدر الإشارة إليه أن المشرع المصري قد أخذ بفكرة التدرج في تطبيق نظم التأمين الاجتماعي، إن لجهة المخاطر أو لجهة الأشخاص[١]. ولعله قصد في ذلك، التنسيق بين الحاجة إلى الضمان، والقدرة على تغطية نفقاته وتوفير مستلزماته، وهو ما يقتضيه واجب الحرص على نجاح هذا النظام.

ويلاحظ كذلك، أن قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ قد أنشأ صندوقين للتأمينات الاجتماعية، أحدهما صندوق التأمينات للعاملين بالجهاز الإداري للدولة وبالهيئات العامة، وتتولى إدارته الهيئة العامة للتأمين والمعاشات، والثاني صندوق العاملين بالمؤسسات العامة وبالوحدات الاقتصادية، وبالقطاعين التعاوني والخاص، وتتولى إدارته الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية[٢].

وبمقتضى المادة ٣/٩ من هذا القانون تعتبر كل من الهيئة العامة

---

(١) ولعل من قبيل التدرج في تطبيق النظام من حيث الأشخاص، القوانين التي صدرت بعد القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ القاضية بمد نطاقه إلى فئات جديدة من المستفيدين، كالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٧٥ الذي قرر مد التأمين إلى فئات الشعب العامل، والقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٠ الذي حل محل القانون المذكور وقرر مد مظلة التأمينات لفئات القوى العاملة التي لم يشملها النظام العام للتأمينات الاجتماعية والقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧٣ القاضي بسريان قانون التأمينات الاجتماعية على أصحاب الأعمال فيما يتلعق بالتأمين من العجز والشيخوخة والوفاة والذي ألغي وحل محله القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦، وكذلك القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٨ بشأن التأمين الاجتماعي للعاملين المصريين في الخارج (أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٢١٩ و ٢٢٠، والهامش ١٥٧ والمراجع المشار إليها فيه).

(٢) انظر المادتين ٦ و ٩ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ (القانون العام للتأمين الاجتماعي).

للتأمين والمعاشات، والهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، هيئة عامة تتمتع بالشخصية الاعتبارية، ولها موازنة خاصة، تلحق بالموازنة العامة للدولة.

ويترتب على اعتبار كل من هاتين الهيئتين هيئة عامة على النحو المتقدم، أنهما تخضعان للنظام القانوني للهيئات العامة بكل ما يتضمنه من امتيازات.

وأول هذه الامتيازات أن أموالهما تعتبر من الأموال العامة، فلا يجوز التصرف بها، ولا الحجز عليها، ولا اكتساب أي حق عليها بمرور الزمن (التقادم)، ضماناً لبقائها مرصودة لتحقيق النفع العام.

وقد نصت على ذلك المادة ١٤ من قانون الهيئات العامة بقولها: «تعتبر أموال الهيئة العامة أموالاً عامة وتجري عليها القواعد والأحكام المتعلقة بالأموال العامة، ما لم ينص على خلاف ذلك في القرار الصادر بإنشاء الهيئة».

وأما ثاني هذه الامتيازات، فيتعلق بتحصيل مستحقات هاتين الهيئتين، فهما باعتبارهما هيئتين عامتين، يحق لهما تحصيل مستحقاتهما لدى مديونيهما عن طريق الحجز الإداري دون حاجة إلى الالتجاء إلى القضاء لاستصدار حكم بهذه المستحقات، واللجوء بعد ذلك إلى تنفيذ هذا الحكم وفقاً للإجراءات العادية[1].

وبجانب هذين الامتيازين اللذين تتمتع بهما الهيئتان المذكورتان باعتبارهما هيئتين عامتين، هناك امتيازات أخرى تتمتعان بها بمقتضى قانون التأمين الاجتماعي ذاته. فبمقتضى المادة ٤٣ من هذا القانون «يكون للمبالغ

(١) وقد نصت على هذا الحق المادة ٤٣ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، كما يتبين من نصها الوارد أعلاه.

المستحقة للهيئة المختصة بمقتضى أحكام هذا القانون، امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية، وللهيئة المختصة حق تحصيل هذه المبالغ بطريق الحجز الإداري. . . ».

وبمقتضى هذا النص تتمتع هيئة التأمين والمعاشات والهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بامتياز عام يشمل كل أموال المدين الثابتة والمنقولة دون تفريق بين مال وآخر[١]. ويتمتع هذا الامتياز بذات المرتبة التي تتمتع بها ديون الخزانة العامة. وعلى هذا النحو تأتي مرتبة هذا الامتياز مباشرة بعد امتياز المصروفات القضائية[٢].

وكذلك فقد أعفى قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الهيئتين من جميع الضرائب والرسوم والعوائد التي تفرضها الحكومة أو أي سلطة أخرى في الجمهورية، كما يتبين من المادة ١٣٥ (فقرتها الأولى) التي تقول: «تعفى أموال الهيئة المختصة الثابتة والمنقولة وجميع عملياتها الاستثمارية مهما كان نوعها، من جميع الضرائب والرسوم والفوائد التي تفرضها الحكومة أو أي سلطة عامة أخرى في الجمهورية». ومن المادة

---

(١) نقض مدني ٤٢٢ سنة ٤٠ ق ٧ ـ ٤ ـ ١٩٧٦ السنة ٢٧ ص ٨٨٠ وقد أشار إليه المستشار أحمد شوقي المليجي في المرجع السابق، ص ١٠٩٢؛ وانظر كذلك مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص ٤٤.

(٢) جاء في المادة ٢٤٣ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ قولها: «يكون للمالغ المستحقة للهيئة المختصة بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية». وجاء في فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بمجلس الدولة المصري في ١٣ ـ ٤ ـ ١٩٦٦ بأن «المشرع قرر للمبالغ المستحقة لهيئة التأمينات ولمصلحة الضرائب على حد سواء امتيازاً للمبالغ المستحقة لها في مرتبة واحدة ولم يفاضل بينهما». (المستشار أحمد شوقي المليجي، المرجع السابق، ص ١٠٩٢ هامش ٢).

١٣٤ التي تقول: «تعفى قيمة الاشتراكات المستحقة وفقاً لأحكام هذا القانون من الضرائب والرسوم أياً كان نوعها.

كما تعفى الاستمارات والمستندات والبطاقات والعقود والمخالصات والشهادات والمطبوعات وجميع المحررات التي يتطلبها تنفيذ هذا القانون من رسوم الدفعة».

ومن المادة ١٣٧ التي تقول: «تعفى من الرسوم القضائية في جميع درجات التقاضي الدعاوى التي ترفعها الهيئة المختصة أو المؤمن عليهم أو المستحقون طبقاً لأحكام هذا القانون...».

ولا شك إن إخضاع هيئة التأمين والمعاشات والهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية لما تخضع له الهيئات العامة من أحكام، يتفق مع طبيعة هاتين الهيئتين باعتبارهما تقومان على إدارة مرفق عام هو مرفق التأمينات الاجتماعية.

غير أن هذا المرفق يختلف عن المرافق العامة الأخرى الإدارية بطابعه الاجتماعي، ولذلك فهو يخضع في علاقته بالمستفيدين منه، وبالمسؤولين عن تمويله، لأحكام القانون الخاص وللقضاء العادي[١].

ويتم تمويل النظام عن طريق الاشتراكات الشهرية التي يدفعها أصحاب الأعمال عن العاملين لديهم، والاشتراكات المترتبة على العمال التي يقتطعها أصحاب الأعمال من أجورهم، ومن المبالغ التي تؤديها الخزانة العامة لحساب تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، ولحساب مدد الخدمة السابقة ضمن مدة الاشتراك في التأمين، ومن بعض الرسوم والمبالغ الإضافية الأخرى، ومن حصيلة استثمار أموال الصندوق، ومن الإعانات

(١) مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص ٤٥.

والتبرعات والهبات التي يقرر مجلس الإدارة قبولها، كما يتبين من المادة السابعة من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدلة بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧[١].

وقبل أن نختتم هذا البحث، لا بد من الإشارة إلى أن بعض الفقهاء المصريين، يأخذون على النظام المصري للتأمينات الاجتماعية افتقاره إلى «سياسة طويلة المدى موضوعة سلفاً للنظام عند نشأته» ويرون أن عدم وجود هذه السياسة أدى في الماضي إلى «فقدان سياسة التأمين الاجتماعي الاستقرار والتنسيق اللازمين لتحقيق الأهداف المرجوة، وإلى أن الحلول كانت جزئية لا تعالج المشاكل بالقضاء على أسبابها». ويرون كذلك «أن عدم الاستقرار وتتابع التشريعات[٢] أدى إلى أن تصبح السياسية التأمينية في

---

(١) تنص المادة ٧ المعدلة من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على ما يلي: «تتكون أموال كل من الصندوقين المشار إليهما في المادة ٦ (صندوق التأمينات للعاملين بالجهاز الإداري للدولة وبالهيئات العامة، وصندوق التأمينات للعاملين بالمؤسسات العامة وبالوحدات الاقتصادية وبالقطاعين التعاوني والخاص) من الموارد الآتية:
١ ـ الاشتراكات الشهرية التي يؤديها أصحاب الأعمال عن العاملين لديهم سواء الحصة التي يلتزم بها صاحب العمل أو الحصة التي يلتزم بها المؤمن عليه وفقاً لأحكام هذا القانون.
٢ ـ المبالغ التي تؤديها الخزانة العامة سنوياً لحساب التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة.
٣ ـ المبالغ التي تؤديها الخزانة العامة، وصاحب العمل، أو المؤمن عليهم، لحساب مدد الخدمة السابقة، ضمن مدة الاشتراك في التأمين.
٤ ـ الرسوم التي يؤديها أصحاب الأعمال أو المؤمن عليهم وفقاً لأحكام هذا القانون.
٥ ـ حصيلة استثمار أموال الصندوق.
٦ ـ المبالغ الإضافية وريع الاستثمار المستحق وفقاً لأحكام هذا القانون.
٧ ـ الموارد الأخرى الناتجة عن نشاط الصندوق.
٨ ـ الإعانات والتبرعات والهبات التي يقرر مجلس الإدارة قبولها.

(٢) من بحث للأستاذ سعيد كامل عودة العامل بالإدارة العامة للنظم ومركز البيانات بالهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، حول مستقبل التأمين الاجتماعي في مصر، تقدم به

تغيير دائم تشكل حسب مقتضيات الحال، وتخضع للأهداف السياسية...». ولذلك يدعو أصحاب هذا الرأي إلى «أن يراعى وجوب توافق كل تقدم في المجال التشريعي ـ خاصة في نطاق الشريعات الاجتماعية ـ مع زيادة الإنتاج، وإلا صار القانون خالياً من كل معنى وافتقر إلى الأساس القانوني الذي يقوم عليه»[1].

❀ ❀ ❀

= للمؤتمر الأول للتأمينات الاجتماعية المنعقد بالقاهرة في شهر مايو (أيار) ١٩٧٦. وقد أشار إلى هذا البحث ونقل مقطعاً منه الدكتور أحمد سن البرعي في المرجع السابق، ص ٢٢١ و ٢٢٢.

(١) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٢٢٢.

الفصل الرابع
نطاق الضمان الاجتماعي

٤٤ ـ يتحدد نطاق الضمان الاجتماعي بثلاثة عناصر هي:

١ ـ الأشخاص المضمونون.

٢ ـ المخاطر المضمون منها.

٣ ـ تقديمات الضمان.

ونبحث في هذه العناصر على التوالي:

المبحث الأول
الأشخاص المضمونون

٤٥ ـ قام الضمان الاجتماعي، في الأصل، لتحقيق الأمان الاقتصادي لكل من لا يقدر على تحقيق هذا الأمان لنفسه بصرف النظر عن نشاطه المهني أو انتمائه الاجتماعي. وهو بهذا يختلف عن أنظمة التأمينات الاجتماعية التي قامت في الأصل لتغطية الأجراء، بل وأجراء الصناعة بالذات الذين لا يتجاوز دخلهم قدراً معيناً، وذلك قبل أن تندمج في الضمان الاجتماعي، وتتحول إلى فرع من فروعه أو درجة من درجاته.

وإذا كان الضمان الاجتماعي بمعناه الشامل، لم يتحقق إلاّ في عدد قليل من الدول، مثل بريطانيا، ونيوزيلندا والاتحاد السوفييتي السابق[1]، إلاّ

---

(١) راجع ما سبق، ص ٨٦ وما يليها.

أنه آخذ بالتوسع ليشمل جميع الأفراد الذين هم بحاجة إلى الحماية الأقتصادية المخاطر الاجتماعية خاصة وأن الحق في «الأمان الاقتصادي» أصبح من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي تبناها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، واعتنقتها الدساتير المختلفة الصادرة في أعقاب الحرب العالمية الثانية.

فالفكر الاجتماعي الحديث يرفض التفاوت الصارخ في مستويات المعيشة بين بني البشر ويدعو إلى ضمان حد أدنى من مستوى المعيشة اللائق لكل إنسان. ونظام الضمان الاجتماعي هو الصيغة القانونية والاجتماعية التي تعكس هذا الهدف. ولذلك فإن التوسع في تطبيق الضمان الاجتماعي، بحيث يشمل كل المواطنين الذين هم بحاجة إلى الحماية، يعتبر من الخصائص المميزة لهذا النظام. ويراعى في توسيع نطاق الضمان الاجتماعي، سواء من حيث الأشخاص أو من حيث المخاطر، مبدأ التدرج، في التطبيق، بحيث يترافق هذا التوسع مع تطور الإمكانيات المتاحة، ودرجة النمو التي يحققها الاقتصاد القومي. وهذا ما لاحظناه بالنسبة لمختلف نظم الضمان الاجتماعي التي عرضنا لها فيما تقدم. ففي الاتحاد السوڤييتي السابق مثلاً، لاحظنا أنه على الرغم من اتجاه النظام منذ البداية إلى تعميم العلاج المجاني بالنسبة لكافة أفراد الشعب، فقد ظل تأمين الشيخوخة والعجز قاصراً على عمال الصناعة والتجارة مدة طويلة، قبل أن يمتد إلى العاملين في الزراعة أو «الكولخوزات» منذ عام ١٩٦٤[(١)].

وفي بريطانيا، وعلى الرغم من أن تقرير اللورد بيڤريدج دعا إلى تعميم الضمان الاجتماعي، بحيث يشمل جميع أفراد الشعب، فقد سارت الدولة في تطبيق هذه التوصية بالتدريج، وبواسطة عدة قوانين صدرت

---

(١) راجع ما سبق، ص ٩٢.

بتواريخ مختلفة ـ كما لاحظنا ـ لأن الأمر يتعلق في الحقيقة بمدى الإمكانيات المتاحة، وبسلم الأفضليات التي تضعها الدولة على ضوء هذه الإمكانيات(١).

ونفس الأمر، حصل في فرنسا وفي مصر، وفي غيرهما من الدول التي بدأت بتطبيق الضمان الاجتماعي قبل أن تستكمل الاستعدادات الواجبة لتطبيقه منذ البداية على كافة المواطنين(٢).

وقد راعت الاتفاقية الدولية رقم ١٠٢ المتعلقة بالحد الأدنى للضمان الاجتماعي، هذه الحقيقة، فأوجبت على الدول التي تنضم إليها، ألا تقل نسبة المضمونين فيها عن ٥٠٪ من مجموع الأجراء، أو ٢٠٪ من مجموع الشعب العامل(٣).

وهذا هو الحد الأدنى لنطاق الضمان الاجتماعي من حيث الأشخاص، أما الحد الأقصى، فهو مجموع مواطني الدولة، لأن هدف الضمان الاجتماعي، في الأصل، هو «ضمان حماية اجتماعية شاملة لكل أعضاء الجماعة» وبغض النظر عن انتماءاتهم الطبقية أو المهنية(٤).

ولا شك أن تجاه الضمان الاجتماعي إلى توفير الحماية إلى كل من هو بحاجة إلى الحماية من مواطني الدولة وعدم حصره بالأجراء أو بفئة

---

(١) راجع ما سبق، ص ١٢٤ وما يليها.

(٢) راجع ما سبق، ص ١١٧ وما يليها.

(٣) راجع نص هذه الاتفاقية في «الضمان الاجتماعي» تعريفه ـ أهدافه ـ مستوياته ـ الصادر عن الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، سنة ١٩٥٧. وراجع أيضاً محمد الباشا، المرجع السابق، ص ١١٤ ـ ١١٦؛ وأحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١٧٧؛ والمرجع التالي الذي أشار إليه الدكتور البرعي في الهامش ١٢٢ من ص ١٧٧:

O.I.T.: Conventions et recommandation (1919-1966) B.I.T. Note 120, P. 922.

(٤) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٢٣٤.

معينة منهم، من شأنه أن يحل «التضامن الاجتماعي» بين كافة المواطنين في مواجهة المخاطر الاجتماعية التي قد تصيب أحدهم، محل «التضامن الطبقي» أو «التضامن المهني» الذي كان قائماً في ظل أنظمة التأمين الاجتماعي.

المبحث الثاني
المخاطر المضمون منها

٤٦ ـ يجمع الفقه على أن المخاطر التي يتعين على الضمان الاجتماعي تغطيتها هي المخاطر الاجتماعية. وقد قيل في تبرير هذا الوصف، أن الضمان الاجتماعي محدد بوصفه «الاجتماعي»، ولذلك فإن المخاطر التي يغطيها، يجب أن تتمتع بذات الوصف، فتكون اجتماعية[١].

ولكن ما هي المخاطر الاجتماعية، وما هي أنواعها؟ هذا، ما نوضحه فيما يلي:

المطلب الأول
المخاطر الاجتماعية[٢]

٤٧ ـ تعريف الخطر الاجتماعي:

الخطر لغة، هو «الإشراف على هلكة»[٣]. والخطر في لغة الضمان هو «حدث مستقبل غير مؤكد، ولا يتوقف حدوثه على إرادة المضمون»[٤].

---

(١) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٢٠.

(٢) Durand, op.cit. Note 4, P. 111.

(٣) لسان العرب لابن منظور، المجلد الرابع، ص ٢٥٢.

(٤) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٢١؛ توفيق حسن فرج، أحكام الضمان =

والخطر، غالباً ما يكون حدثاً غير سار، كالموت والحريق والمرض. ولكن ليس ثمة ما يمنع أن يطلق لفظ الخطر على بعض الحوادث السارة، كالزواج، والولادة، نظراً لما يترتب على مثل هذه الحوادث من أعباء إضافية وزيادة في الإنفاق[1].

والمخاطر التي يتعرض لها الإنسان في حياته كثيرة ومتنوعة المصادر.

فمنها ما ينشأ عن الكوارث الطبيعية، كالزلازل والبراكين والعواصف، وما يترتب عليها.

ومنها ما ينشأ عن الحياة في المجتمع، كخطر الحروب وما يترتب عليها من أضرار بالأشخاص والممتلكات، ومخاطر السير، وما يترتب عليها من حوادث، والخطر النقدي المتمثل في انخفاض قيمة النقود، وما يترتب عليه من انخفاض القوة الشرائية، الخ...

ومنها ما ينشأ عن الحياة في الأسرة، كخطر زيادة الأعباء العائلة وما يترتب عليها من انخفاض مستوى معيشة العائلة.

ومن المخاطر ما يقع لأسباب فسيولوجية، كالشيخوخة والموت، والمرض، والعجز.

فإذا كانت هذه المخاطر التي يتعرض لها الإنسان بوجه عام، فما هي المخاطر الاجتماعية التي يتعرض لها هذا الإنسان؟

في الجواب على هذا السؤال، انقسم الفقه إلى فريقين:

= (التأمين) في القانون اللبناني، ص ٥٦، والمراجع المشار إليها في الهامش ومنها: قرار محكمة النقض المدنية الفرنسية، تاريخ ١٩/ ١٠/ ١٩١٤، (D.P. 1916, 1, 22).

(١) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٢١؛ توفيق حسن فرج، أحكام الضمان (التأمين) في القانون اللبناني، ص ٥٦، والمراجع المشار إليها في الهامش، ومنها قرار محكمة النقض المدنية الفرنسية، تاريخ ١٩/ ١٠/ ١٩١٤ (D.P. 1916.1.22.).

أحدهما، يعرف الخطر الاجتماعي بالنظر إلى مصدره، والآخر يعرفه بالنظر إلى آثاره.

ونعرض فيما يلي لرأي كل من الفريقين على حدة.

٤٨ ـ أولاً: تعريف الخطر الاجتماعي بالنظر إلى مصدره:

يذهب أصحاب هذا الرأي إلى تعريف الخطر الاجتماعي بأنه «الخطر الناتج عن الحياة في المجتمع». وفي ضوء هذا التعريف، فإن جهود الضمان الاجتماعي في كل مجتمع، يجب أن تنصرف إلى حماية أفراده من المخاطر اللصيقة بالحياة الاجتماعية أو الممتزجة بها.

ولكن مثل هذا التعريف من شأنه أن يدخل في الأخطار التي يواجهها الضمان الاجتماعي، ما ليس منها، وأنه يخرج منها، ما هو دائماً فيها.

فمخاطر الحروب مثلاً، وحوادث السير، ومخاطر النقد (تخفيض قيمته وما يستتبع هذا التخفيض من انخفاض في القوة الشرائية)، تنشأ عن الحياة في المجتمع، ومع ذلك، فهي ليست من المخاطر المشمولة بالضمان الاجتماعي. وعلى العكس من ذلك، فالمرض والشيخوخة، والوفاة، ليست من المخاطر الناشئة عن الحياة في المجتمع، بل هي أخطار ذاتية، تلحق بالإنسان، ولو كان منعزلاً عن جميع بني البشر[١]. ومع ذلك، فهي من المخاطر المشمولة بالضمان الاجتماعي[٢].

---

(١) Malgré sa solitude, Robinson Cruosé est menacé par la maladie et la vieillesse» V. Dupeyroux, op.cit. P. 9. note 3.

(٢) مصطفى الجمال، الموجز في التأمينات الاجتماعية، ص ٣٥؛ ومحمد الباشا، التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، ص ٨٤.

٤٩ ـ ثانياً: تعريف الخطر الاجتماعي بالنظر إلى آثاره:

أمام فشل تعريف الخطر الاجتماعي بالنظر إلى مصدره، ذهب فريق من الفقهاء إلى تعريف الخطر الاجتماعي بالنظر إلى آثاره ونتائجه، فقالوا «إن الخطر الاجتماعي هو الخطر الذي يؤثر على المركز الاقتصادي للشخص، سواء بالانتقاص من دخله الشخصي أو بقطع هذا الدخل، كالمرض والعجز والشيخوخة والبطالة، أو بزيادة أعبائه ونفقاته، دون المساس بدخله، كنفقات العلاج من المرض، ونفقات الاستشفاء»[١].

ولا شك أن تعريف الخطر الاجتماعي على هذا النحو، هو أكثر استجابة لحاجة الفرد إلى الحماية الاقتصادية، ولكنه في الوقت نفسه، يؤدي إلى توسيع نطاق الضمان الاجتماعي على نحو غير مقبول ـ كما في التعريف الأول ـ، وإلى إعطاء الأخطار التي يغطيها الضمان الاجتماعي، مفهوماً اقتصادياً، أكثر منه مفهوماً اجتماعياً[٢].

ويرى بعض الفقهاء[٣]، أن وصف الخطر الاجتماعي، بالنظر إلى آثاره، على النحو الذي تقدم، مرجعه النشأة التاريخية لنظام الضمان الاجتماعي. فقد نشأ الضمان الاجتماعي في الأصل، كنظام خاص بحماية الطبقة العاملة، وما زال ذلك، في كثير من النظم. غير أنهم يلاحظون أن الضمان الاجتماعي بدأ يتسع ليشمل بحمايته كثيراً من القطاعات المختلفة خارج نطاق الطبقة العاملة، في العديد من الدول، خاصة المتقدمة منها، حتى وصل في بعضها إلى تغطية كافة المواطنين.

إننا إذ نسلم بهذه الحقيقة، نرى أن تحديد المخاطر الاجتماعية التي يواجهها الضمان الاجتماعي، يجب أن يتم بمعزل عن مصدرها أو عن

---

(١) مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص ٣٦؛ Dupeyroux, op.cit. P. 9.

(٢) مصطفى الجمال و Dupeyroux، نفس المرجع والمكان.

(٣) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٢٣.

آثارها ونتائجها، مع مراعاة الاتجاه الحديث في اعتبار الضمان الاجتماعي حقاً لكل المواطنين.

٥٠ ـ تحديد المخاطر الاجتماعية التي يواجهها الضمان الاجتماعي، وطرق مواجهتها:

رأينا أن الضمان الاجتماعي قام، في الأصل، لحماية الطبقة العاملة، وعمال الصناعة على وجه الخصوص من المخاطر التي تهدد قدرتهم على العمل أو استمرارهم فيه. ولذلك اعتبر خطراً اجتماعياً يتعين على الضمان الاجتماعي مواجهته، إن بالقضاء على آثاره، أو بالتخفيف منها، «كل حدث يجبر الإنسان على التوقف عن أداء عمله، بصورة مؤقتة أو نهائية، سواء أكان هذا الحدث فسيولوجياً، كالمرض والعجز والشيخوخة والوفاة، أو مهنياً، كالبطالة، وإصابة العمل، والمرض المهني[١]».

ولكن تطور الحياة الاجتماعية، وتنامي الحاجات الإنسانية، كشفا أن ما يعرض الإنسان العامل للحاجة، ويفقده الشعور بالأمان، ليس انقطاعه عن العمل فقط، بل إن تزايد أعبائه العائلية، قد يؤدي به إلى الوقوع في الحاجة، إذ من المسلم به، أن مستوى معيشة العائلة ذات الدخل المحدود، يتعرض للتدني والانخفاض، كلما زاد عدد أفراد العائلة. ولذلك اعتبر القانون الأمريكي للضمان الاجتماعي الصادر في ١٤ آب ١٩٣٥ «التعويضات العائلية» جزءاً من نظام الضمان الاجتماعي، وتبعه في ذلك عدد كبير من نظم الضمان الاجتماعي في الدول الأخرى، بحيث أصبحت «الأعباء العائلية» خطراً من الأخطار الاجتماعية التي يتعين على الضمان الاجتماعي تغطيتها.

---

(١) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٢٤.

وهكذا لم يعد الخطر الاجتماعي الذي يتعين على الضمان الاجتماعي تغطيته، الحدث الذي يؤدي إلى انقطاع العامل عن عمله، فقط، بل اتسع ليشمل «كل حدث يؤدي إلى فقدان العمل، أو خفض مستوى معيشة العامل».

فانقطاع العمل، وتزايد الأعباء العائلية، هما إذن، المعيار لتحديد الأخطار التي يتعين على الضمان الاجتماعي مواجهتها، وليس مصدر هذه الأخطار، ولا الآثار التي تترتب عليها.

وعلى ضوء هذا المعيار، تم تحديد تلك المخاطر، إن في التشريعات الوضعية، أو في الاتفاقات الدولية، وبخاصة، في اتفاقية العمل الدولية رقم ١٠٢ المتعلقة بالحد الأدنى للضمانات الاجتماعية[١]. فقد حددت هذه الاتفاقية تسعة مخاطر اجتماعية، كحد أدنى، من المخاطر التي يتعين على أنظمة الضمان الاجتماعي تغطيتها، وهذه المخاطر هي:

١ ـ المرض (من حيث نفقات العلاج، والتعويض عن الأجر المفقود).

٢ ـ الأمومة.

٣ ـ العجز.

٤ ـ الشيخوخة.

٥ ـ طوارىء العمل.

٦ ـ الأمراض المهنية.

٧ ـ الموت (حماية عائلة المتوفى).

٨ ـ الأعباء العائلية.

٩ ـ البطالة.

---

(١) صدرت هذه الاتفاقية عن مؤتمر العمل الدولي الخامس والثلاثين المنعقد في جنيف في صيف عام ١٩٥٢. وقد دخلت حيز التنفيذ في ٢٧ نيسان ١٩٥٥.

وقد أوجبت هذه الاتفاقية على الدول الموقعة عليها أن تلتزم بتغطية ثلاثة مخاطر على الأقل، من الأخطار المذكورة أعلاه، على أن يكون من بينها بصورة إلزامية، واحد من المخاطر الآتية: البطالة، الشيخوخة، طوارىء العمل، الأمراض المهنية، العجز، والوفاة (بالنسبة لعائلة المتوفى)[١].

ويقوم الضمان الاجتماعي بتغطية هذه المخاطر، عن طريق التعويض عن الأضرار الناجمة عنها، والوقاية منها.

ويعتبر التعويض عن الأضرار الناجمة عن الأخطار المضمون منها، أول أسلوب لجأ إليه الضمان الاجتماعي لترميم آثارها، أو للتخفيف من هذه الآثار.

فالشخص الذي يتعرض لمرض أو لطارىء من طوارىء العمل، له الحق في العلاج.

والشخص الذي ينقطع عن العمل، لمرض أو إصابة أو عجز أو شيخوخة، ويفقد، بسبب ذلك، الدخل المقابل لعمله، له الحق في دخل بديل يقيه شر الوقوع في الحاجة.

والشخص الذي يصاب بعجز جزئي دائم، يمنعه من العودة إلى مزاولة نشاطه السابق، له الحق في تأهيله لعمل جديد، يتناسب مع قدراته الجديدة، لكي لا يقع في الحاجة، أو يضطر إلى العيش على حساب الآخرين.

أما الوقاية من المخاطر الاجتماعية، فترمي إلى منع وقوع الخطر، أو إلى الحد من آثاره. وفي الحديث الشريف: «الوقاية خير من العلاج».

---

(١) P. Durand, op.cit. P. 424; J. Doublet, op.cit. P. 434-435.

وتبدو أهمية الوقاية من المخاطر، بشكل خاص، في مجالي الصحة والبطالة. ولذلك نجد أن السياسات الاجتماعية للمجتمعات المعاصرة، تفرد حيزاً هاماً للوقاية الصحية، ولسياسة التشغيل الكامل.

ففي مجال الوقاية الصحية، نجد نمواً مطرداً للطب الوقائي في الدول المتقدمة، حيث تشكل الوقاية من الأمراض إحدى الركائز الأساسية للسياسة الصحية.

وفي مجال الوقاية من البطالة يتزايد الاهتمام بسياسة الاستخدام، ورسم الخطط الاقتصادية التي من شأنها استيعاب الأيدي العاملة، فضلاً عن تنظيم حالات الصرف من العمل، ومنع الصرف التعسفي.

ولكن اهتمام الضمان الاجتماعي بالسياسة الوقائية، يقتصر على الطب الوقائي. أما غير ذلك من وسائل الحماية الصحية، كحماية البيئة من التلوث، والعناية بالتغذية، وبالمساكن الصحية، وبالسلامة العامة، فتدخل في إطار السياسة الصحية للدولة.

وأما الوقاية من البطالة، فتتصل بسياسة الاستخدام التي تتصل، بدورها، بالسياسة الاقتصادية للدولة.

غير أنه يمكن إقامة نوع من التنسيق بين السياسة الوقائية للضمان الاجتماعي، والسياسة الوقائية للأنظمة الاجتماعية الأخرى، بحيث لا يختلط الضمان الاجتماعي، في سعيه للوقاية من الأخطار الاجتماعية المشمولة به، بغيره من الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية الأخرى.

المطلب الثاني
أنواع المخاطر الاجتماعية

٥١ ـ رأينا أن المخاطر الاجتماعية التي يغطيها الضمان الاجتماعي، تقتصر على المخاطر التي تهدد قدرة العامل على العمل، والمخاطر التي تهدد مستواه المعيشي.

وفي ضوء هذا المفهوم يمكن تقسيم المخاطر الاجتماعية إلى نوعين رئيسيين: أولهما يشمل المخاطر المتعلقة بممارسة المهنة، والثاني يشمل المخاطر الحياتية.

ونعرض فيما يلي لهذين النوعين من المخاطر كل على حدة.

الفرع الأول
المخاطر المهنية

٥٢ ـ تشمل المخاطر المهنية: طوارىء العمل، الأمراض المهنية، والبطالة.

أ ـ طوارىء العمل:

يقصد بطوارىء العمل، الإصابات التي تقع للعمال أثناء قيامهم بعملهم أو بمناسبة قيامهم به. وقد أثارت هذه الإصابات اهتمام المعنيين من رجال الفقه والقضاء، لا سيما بعد الانتشار الواسع لاستخدام الآلات في الصناعة، وتزايد عدد الإصابات الناشئة عنها، وما ينتج عن هذه الإصابات من أضرار تصيب العمال في سلامتهم ومعاشهم.

وقد ثار التساؤل عن كيفية جبر هذه الأضرار أو التخفيف من آثارها.

فاتجه الرأي في البداية إلى تحميل رب العمل مسؤولية التعويض عن

الأضرار التي تصيب عماله. وقد مرت مسؤولية رب العمل عن تلك الأضرار بمرحلتين: مرحلة تطبيق القواعد العامة في المسؤولية المدنية، ومرحلة تطبيق التشريعات الخاصة بطوارىء العمل.

ففي المرحلة الأولى، كانت مسؤولية رب العمل عن الضرر الذي يصيب العامل، لا تتحقق إلا إذا أثبت العامل خطأ في جانب رب العمل أدى إلى حصول هذا الضرر.

وفي الحالات التي أقيمت فيها مسؤولية رب العمل على أساس حراسته للآلة التي يعمل عليها العامل المصاب، كوسيلة لإعفاء العامل من إثبات الخطأ في جانب رب العمل، كان باستطاعة هذا الأخير أن يتخلص من المسؤولية عن الضرر الذي أصاب العامل، بإثبات القوة القاهرة، أو خطأ الغير، أو خطأ العامل نفسه. وكذلك كانت الحال عندما حاول البعض تطبيق قواعد المسؤولية العقدية، لترتيب مسؤولية رب العمل.

غير أن تطبيق قواعد المسؤولية المدنية، أدى إلى حرمان العامل المصاب من التعويض في كثير من الحالات، إما لعجزه عن إثبات الخطأ في جانب رب العمل، وإما لوجود سبب لدفع مسؤولية رب العمل، وغالباً ما يكون هذا السبب خطأ العامل نفسه[1].

أما في المرحلة الثانية، وبعد أن عجزت قواعد المسؤولية المدنية، عن تحقيق حماي كافية للعمال، رغم كل المحاولات التي بذلها الفقه والاجتهاد لتمكين العمال المصابين من الحصول على التعويضات من أصحاب الأعمال، تمت معالجة هذه المسألة عن طريق التشريعات الخاصة

(١) محمد لبيب شنب، في دراسته في قانون الضمان الاجتماعي، «المخاطر التي يغطيها ضمان طوارىء العمل»، ١٩٧٠، ص ٥ و ٦.

بطوارىء العمل[1]. وتقوم مسؤولية رب العمل بموجب هذه الشريعات على أساس من نظرية تحمل مخاطر الحرفة théorie du risque professionnel وبمقتضى هذه النظرية يتحمل رب العمل مسؤولية التعويض عن الأضرار التي تصيب عماله نتيجة لطوارىء العمل، دون حاجة إلى إثبات خطأ في جانبه، ودون أن يستطيع دفع مسؤوليته هذه، بنفي خطئه، أو بإثبات السبب الأجنبي، حتى أن خطأ العامل نفسه لا يجدي في دفع هذه المسؤولية، إلاّ إذا كان عمدياً.

غير أن التعويض الذي يستحق للعامل المصاب بموجب هذا التشريع، يقدر جزافاً، أي بمبلغ معين يتحدد مقدماً دون نظر إلى مقدار الضرر الفعلي الذي لحق بالعامل.

وهكذا ظهر أن مسؤولية رب العمل عن تعويض الأضرار التي تلحق بعماله نتيجة لطوارىء العمل، ليست النظام الأمثل لمواجهة تلك الطوارىء، سواء استندت إلى القواعد العامة في المسؤولية المدنية، أو إلى التشريعات الخاصة بطوارىء العمل. وقد تبين أنه من الأجدى للعمال أن يسند أمر حمايتهم من أخطار الطوارىء التي قد يتعرضون لها أثناء قيامهم بأعمالهم أو بسببها إلى نظام جديد يضمن حقهم في التعويض، ويقوم على التضامن الاجتماعي في مواجهة تلك الأخطار، وهذا النظام هو «الضمان الاجتماعي».

---

(١) أصدر المشرع اللبناني أول تشريع خاص بطوارىء العمل بالمرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ تاريخ ١٩٤٣/٥/٤، وقد استبدل هذا التشريع فيما بعد بالمرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦.

ب ـ الأمراض المهنية:

يقصد بالمرض المهني، «المرض الذي يصيب الشخص بسبب مزاولته مهنة معينة، أو بسبب قيامه بعمل معين في ظروف معينة»، كأمراض التسمم التي تنشأ عن الاحتكاك المستمر بين العامل وبعض المواد الأولية المستخدمة في الإنتاج، وأمراض الرئسة الناتجة عن تعرض العمال للغبار في أماكن العمل، كغبار القطن، وغبار المحاجر، الخ.. ويلاحظ أن الأمراض المهنية تشترك مع طوارىء العمل في السبب، وهو العمل وظروفه، وتختلف معها في إثبات علاقة الإصابة بالعمل، حيث يسهل ذلك في الطارىء، ويصعب في المرض.

والتعويض عن المرض المهني، كالتعويض عن طارىء العمل، يخضع أساساً لقواعد المسؤولية التقصيرية، بمعنى أن حصول العامل المصاب على التعويض يتوقف على إثباته الخطأ في جانب رب العمل، والعلاقة السببية بين هذا الخطأ والمرض المهني الذي حل به.

غير أن تطبيق قواعد المسؤولية التقصيرية، يؤدي في كثير من الحالات، إلى حرمان العامل المصاب من التعويض، لعجزه عن إثبات الخطأ في جانب رب العمل. وهذا ما دعا إلى إخضاع الأمراض المهنية لنظام الضمان الاجتماعي، أسوة بطوارىء العمل، وذلك ضماناً لحق العمال في التعويض عن الأضرار التي تصيبهم بسبب هذه الأمراض[1].

جـ ـ البطالة:

يقصد بالبطالة، فقد العامل لعمله لسبب لا يدله فيه، كما في حال

(١) تقرر ضمان الأمراض المهنية في لبنان بموجب قانون الضمان الاجتماعي المنف بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ٢٦ أيلول ١٩٦٣، مع طوارىء العمل، وقد أخضعا مع لفرع واحد هو فرع «ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية».

الأزمات الاقتصادية التي تصيب الاقتصاد بمجمله، أو أحد قطاعاته، أو تعثر أحد المصانع بالذات، أو انعدام فرص العمل أمام العمال، رغم امتلاكهم القدرة عليه، والرغبة فيه. والبطالة مرض خاص بالنظام الرأسمالي. وهي من أهم المخاطر التي يتعرض لها العمال، لأنها بالإضافة إلى ما تؤدي إليه من انقطاع في الرزق، قد تكون في كثير من الحالات سبباً للانحراف. وقديماً قيل: «البطالة أم العيوب» L'oisiveté est la mère des vices.

وخطر البطالة لا يقتصر على العمال وحدهم، بل يتعداهم إلى المجتمع كله، لأن الانحراف الذي قد يصيب العامل يمتد أثره إلى البنية الاجتماعية، فيضعفها، كما يضعف الجسم المرض. ثم إن العامل في حالة البطالة يكون أكثر تقبلاً للأفكار الثورية، أو الأفكار الهدافة، مما يسهل انتشار تلك الأفكار، والتسبب، ربما، في اضطراب الأمن، والسلم الاجتماعي.

يضاف إلى ذلك أن البطالة تؤدي إلى تعطيل جانب من القوى المنتجة في البلاد، مما يهدد بنقص في الدخل القومي، واضطراب في الحركة الاقتصادية.

وهذا ما حمل الدول على الاهتمام بضمان البطالة[1]، خاصة بعد أن

(١) أخذت ألمانيا بنظام التأمين من البطالة سنة ١٩٢٧، وفرنسا، سنة ١٩٥٥. وفي إنكلترا تأسست سنة ١٩٠٥ في المراكز الصناعية لجان ودوائر للمساعدة في تشغيل العاطلين عن العمل. وقد أسست هذه اللجان عدداً كبيراً من المصانع والمؤسسات لتشغيل هؤلاء، بدلاً من منحهم إعانات للبطالة. وفي عام ١٩١١ صدر في إنكلترا قانون التأمين الوطني، وهو أول نظام للتأمين الاجتماعي الإلزامي فيها، وقد شمل التأمين ضد المرض والأمومة والعجز والبطالة. وفي عام ١٩٢٠ أصدرت الحكومة البريطانية قانون البطالة لمواجهة البطالة الناجمة عن تسريح الجيوش بعد الحرب. (راجع عزيز إبراهيم، دراسات في قوانين الضمان الاجتماعي، الجزء الأول، سنة ١٩٧٢، بغداد، ص ٤٠ وما يليها).

أصبح العمل حقاً دستورياً، يتعين على الدولة تأمين فرصه لكل قادر عليه وراغب فيه. ويقوم هذا الضمان على صرف دخل بديل للعامل في حالة البطالة، مع السعي الحثيث لإنهاء حالة انقطاع كسبه، في أسرع وقت ممكن.

الفرع الثاني
المخاطر الحياتية

٥٣ ـ المخاطر الحياتية، هي أيضاً مخاطر اجتماعية، وهي لا تصيب العمال وحدهم، وإنما تصيب كل الأفراد. ولكن أثرها على العمال، يكون أشد قسوة، بسبب ضآلة مواردهم، وعجزهم بالتالي، عن مواجهة آثارها بقدراتهم الذاتية المحدودة.

وتشمل المخاطر الحياتية: المرض غير المهني، والعجز والشيخوخة والوفاة والأعباء العائلية.

أ ـ المرض:

يقصد بالمرض هنا، المرض غير المهني، وهو كل اعتلال جسدي أو عقلي، يستوجب رعاية طبية.

والمرض بهذا المعنى، هو من الأخطار التي يتعرض لها أفراد المجتمع جميعاً. ولكن أثره على العامل، من الناحية المادية يكون أشد وطأة منه، على غيره من الناس، لأنه بالإضافة إلى ما يتطلبه من نفقات علاجية أو استشفائية، قد يؤدي إلى توقف العامل عن عمله لفترة قد تطول أو تقصر، يفقد العامل خلالها دخله من عمله. وقد لا يكون لديه ما ينفق منه، فيعاني من العوز والحرمان.

وتواجه دول العالم خطر المرض بوسائل الوقاية المختلفة،

وبالمساعدات الاجتماعية، والتأمينات الاجتماعية، كما يساهم التأمين أو الضمان التجاري في حل هذه المشكلة[1].

ب ـ العجز:

يعتبر العجز من المخاطر التي تصيب الأجير وأسرته على السواء، لأنه بالإضافة إلى ما يسببه للأجير المصاب من آلام نفسية، يعتبر سبباً لكثير من المشاكل المادية التي تلقي بعبئها على الأسرة بمجموعها. والعجز قد يكون كلياً، بحيث يجرد المصاب من كل قدرة على العمل، وقد يكون جزئياً، بحيث يحتفظ المصاب ببعض قواه الجسدية، دون أن يستطيع ممارسة عمله كالمعتاد.

وفي حالة العجز الكلي، ينقطع العامل عن كل كسب، فيفقد بذلك كل دخل يمكن أن يجنيه من عمله.

أما في حالة العجز الجزئي، فإن دخل العامل، ينقص بمقدار النقص في قدرته على العمل.

وفي الحالتين يتعرض المصاب وأسرته ـ إذا لم يكن لديه دخل بديل ـ لقساوة العوز والحرمان.

جـ ـ الشيخوخة:

الشيخوخة كالعجز، من المخاطر الحياتية التي تسلب الفرد قدرته على العمل والكسب. فإذا لم يكن لديه دخل بديل، أو غير ذلك من مدخر أو مال، ينفق منه، وقع في الحاجة والحرمان، بعد أن كان منبعاً للعطاء

(١) عادل عبد الحميد عز، في دراسته عن التأمين الصحي في الجمهورية اللبنانية، ١٩٧٠، ص ٥.

والإنتاج. لذلك كان ضمان الشيخوخة واجباً على المجتمع نحو أبنائه الذين أعطوه في حياتهم المنتجة ما وسعهم العطاء.

د ـ الوفاة:

تعتبر الوفاة خطراً بالنسبة لأسرة المتوفى، أي زوجه وأولاده القصّر، ومن هم على عاتقه من أهله وذويه، لأنهم بفقده يفقدون العائل والدخل الذي يعيشون عليه، فإذا لم يكن لديهم دخل بديل، ولم يكن بينهم، من هو قادر على العمل، فإنهم سيتعرضون حتماً للحاجة والحرمان. وهذا ما يجعل من موت المعيل، بالنسبة لهم، خطراً يجب مواجهته.

هـ ـ الأعباء العائلية:

كان العمل في ظل المذهب الفردي مجرد سلعة تخضع لقانون العرض والطلب. شأنه في ذلك شأن السلع الأخرى. وبهذا الوصف كان الأجر مجرد ثمن لما يقدمه العامل من عمل. وهكذا لم يكن الأجر الذي يتقاضاه الأجير المتزوج عن عمل معين، يختلف عنه الأجر الذي يتقاضاه الأجير الأعزب عن عمل مماثل. وكانت النتيجة المحتومة لذلك، أن المستوى المعيشي للعائلات كان يتضاءل بزيادة عدد أفرادها.

وهذا ما دعا بعض المصلحين إلى المطالبة بتجاوز المفهوم الاقتصادي للأجر ـ كثمن للعمل ـ والاعتداد بطابعه الحيوي، وضرورة كفاية قدره لتأمين معيشة العامل وعائلته.

وقد حملت هذه الدعوات بعض أرباب العمل، على منح العوائل من عمالهم إضافات على الأجر، بصورة مباشرة، في مرحلة أولى، وبواسطة صناديق مقاصة تدار من قبلهم في مرحلة ثانية. وكانت هذه الإضافات تحدد على أساس عدد الأولاد المعالين.

وقد حمل نجاح هذه الصناديق المشرع الفرنسي، على تكريس حق العمال بهذه الزيادة بقانون ١١ آذار ١٩٣٢ الذي ألزم بموجبه أرباب العمل بالانضمام إلى هذه الصناديق، على أن تتولى هي صرف التعويضات العائلية للمتزوجين من العمال. وكان قد سبق المشرع الفرنسي إلى إقرار حق العمال بهذه التعويضات، المشرع النوزيلندي بقانون ١٩٢٢، والمشرع البلجيكي بقانون ١٩٣٠.

وعلى هذا النحو، كانت التعويضات العائلية محصورة بأصحاب الأجور، ومرتبطة بالأجر الذي يتقاضونه، وبالتالي فإن جميع الأسباب التي تؤدي إلى خسارة الأجر، كالمرض والبطالة والعجز والوفاة، كانت تؤدي إلى فقد الحق بهذه التعويضات. ولذلك كان لا بد من تطوير مفهومها لتحقيق الغاية منها. وقد تحقق ذلك، فانفصلت التعويضات العائلية عن الأجر وارتبطت بالعبء العائلي، وهكذا أصبحت تدفع حتى في حالات البطالة والمرض والعجز والوفاة.

وقد امتدت في بعض البلدان إلى الفئات غير المأجورة، كالتجار والصناعيين والمستثمرين الزراعيين وأصحاب المهن الحرة[١].

المبحث الثالث

تقديمات الضمان الاجتماعي

٥٤ ـ يقصد بتقديمات الضمان الاجتماعي المساعدات التي يقدمها نظام الضمان الاجتماعي إلى المضمونين الذين يتعرضون للمخاطر المضمو فيها للتخلص أو للتحقيق من نتائجها. ويمكن تقسيم هذه التقديمات من

---

(١) P. Durand: La politique contemporaine de la sécurité sociale, P. 230.
وصادق مهدي السعيد، أصول التأمين الاجتماعي، ص ٢٢٣.

حيث نوعيتها وماهيتها والغاية منها، إلى قسمين هما[1]:

١ ـ تقديمات نقدية (en espéce) وتشمل تعويضات العجز والمؤقت عن العمل، والتعويضات العائلية، ومعاشات الشيخوخة والعجز والوفاة (بالنسبة لعائلة المتوفى) وغير ذلك من الإعانات النقدية التي تصرف للمضمونين عند الاستحقاق.

٢ ـ تقديمات عينية (en nature)، وتشمل جميع التقديمات غير النقدية

---

(١) تهدف أنظمة الضمان الاجتماعي على اختلاف أنواعها إلى حماية الأمن الاقتصادي للمواطنين عن طريق تأمين الدخل البديل، في حال انقطاعهم عن الكسب، وعن طريق حماية قدرتهم على الكسب، بتوفير أو تيسير الخدمات الطبية والتأهيلية، ثم بواسطة التعويضات العائلية، لمواجهة الأعباء المتزايدة نتيجة لزيادة حجم الأسرة. غير أن حجم هذه التقديمات على اختلافها تحدده سياسة الضمان الاجتماعي ومستوياته. هذا مع الملاحظة أن سياسة الضمان تحددها ظروف كل دولة ومميزاتها الخاصة. أما مستويات الضمان الاجتماعي، وهي المدى الذي تذهب إليه التغطية المقدرة في نظام الضمان الاجتماعي، فتحدد في ضوء حاجة المنتفعين، وما يقابلها من تكاليف. (راجع بهذا الخصوص الضمان الاجتماعي، من منشورات الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، ص ٦ ـ ٨).

هناك علاقة واضحة بين السياسة الوقائية والسياسة العلاجية. وقد دفعت هذه العلاقة ببعض الدول إلى توحيد الإدارة بين الأنظمة القائمة في مجالات هاتين السياستين. فعلى صعيد البطالة مثلاً، نلاحظ أن بعض الدول قد أنشأت إدارة واحدة لمصالح الاستخدام، ومصالح تعويض البطالة، دون الإخلال باختصاص كل منهما. وهذا ما فعلته بلجيكا التي أنشأت عام ١٩٦١ المكتب الوطني للاستخدام الذي يجمع بين الاستخدام وتأمين البطالة، واللكسمبورغ التي أنشأت عام ١٩٧٦ تأمين البطالة، في إطار المصلحة العامة للاستخدام التي تديرها الدولة.

وعلى صعيد العناية الطبية، نلاحظ أنه إنكلترا قد أنشأت مصلحة متكاملة للصحة، تشمل العناية والوقاية وإعادة التأهيل، استناداً إلى توجهات تقرير اللورد بيفريدج، وأن الدانمارك وإيطاليا قد أنشأتا مصلحة وطنية للصحة، «لتقوم المناطق بإدارتها في إطار البرنامج الصحي الوطني» (راجع بهذا الخصوص «الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولة والتطبيقات العملية» للدكتور عامر سليمان بعد الملك، المجلد الأول، ص ٥٣ و ٥٤، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان).

التي يقدمها النظام إلى المضمونين المستحقين، وتتمثل في خدمات العناية الطبية، والخدمات التأهيلية، التي يكون الغرض منها المحافظة على قوى الأفراد الإنتاجية، وحمايتهم من المرض والإصابة، وما قد يتخلف عنهما من عجز عن العمل، أو من العودة إليه.

والتقديمات النقدية قد تكون لمرة واحدة كتعويض نهاية الخدمة، أو تعويض نفقات الدفن، وقد تكون دورية، كمعاش الشيخوخة، ومعاش العجز، والتعوضات العائلية، ومعاش أصحاب الحق بعد وفاة المورث. وفي مطلق الأحوال يجب أن تكون كافية لضمان الحد المعقول من الحياة الإنسانية، وإلا لفات الغرض منها.

أما التقديمات العينية، فقد تكون وقائية ترمي إلى منع وقوع الخطر، أو علاجية تسعى إلى ترميم نتائجه أو التخفيف منها.

وتبذل التقديمات الوقائية في مجال الصحة العامة، حيث يسعى الضمان إلى وقاية الأفراد وحمايتهم من كل أشكال المرض وآثاره؛ وفي مجال البطالة، عن طريق سياسة الاستخدام الرامية إلى تأمين العمل لكل قادر عليه وراغب فيه.

أما التقديمات العلاجية، العلاج الطبي، والاستشفاء وإعادة التأهيل، فتقدم في حالات المرض وإصابات العمل والعجز... وقد يقوم الضمان بتأمين التقديمات العلاجية بواسطة أجهزته ومؤسساته الخاصة، وقد يعهد بها إلى شركات الضمان (التأمين)، أو إلى بعض الأطباء والمؤسسات الطبية المقبولة منه، على أن يتحمل نفقات هذه الخدمة كلها أو بعضها، وذلك وفقاً لسياسة الضمان ومستوياته[١].

---

(١) إن سياسة الضمان الاجتماعي تحددها ظروف كل دولة ومميزاتها الخاصة، كالعوامل السكانية (نسبة المواليد، نسبة الوفيات، متوسط العمر...) والعوامل الاقتصادية (نوع

ويلاحظ أنه بعد أن كانت السياسة العلاجية هي الغالبة على نشاطات معظم أنظمة الضمان الاجتماعي بسبب اقتصار تلك الأنظمة على مواجهة الأخطار بعد وقوعها، بمعالجة نتائجها، أصبحت السياسة الوقائية تحتل مكاناً بارزاً من اهتمامات الأنظمة المذكورة، حتى يمكن القول أن الضمان الاجتماعي في العصر الحاضر، يقوم على دعامتين: الوقاية والعلاج.

= الاقتصاديات الرئيسية، زراعية أم صناعية، المشاريع الكبرى، الدخل القومي...) والاجتماعية (توزيع الطبقة العاملة بين الزراعة والصناعة والتجارة، مستوى الأجور، مستوى الخدمات الطبية والصحية، المستوى الثقافي والتعليمي...).

أما «مستويات الضمان الاجتماعي فيقصد بها مدى ما تذهب إليه التغطية القدرة في نظام ما للضمان الاجتماعي بالنسبة إلى حاجة المستفيدين، وكذلك نسبة ما تقابل تقديمات الضمان الاجتماعي من تكاليف الحالة الموجبة للتغطية. فالنظام الذي يغطي ٢٠٪ من السكان مثلاً، أكثر قصوراً من نظام التغطية الشاملة. والنظام الذي يعوض عن وقف التكسب أو العجز عنه بمقدار ٢٥٪ من الأجور السابقة، أقل تغطية لحاجات المضمونين من نظام يعوض عن ذلك بمقدار ٧٥٪ مثلاً...

وهكذا نرى أن مستويات الضمان الاجتماعي تتناسب مع درجة التغطية كماً ونوعاً، كما تتناسب مع درجة التقديمات التي تكفلها هذه النظم للمستفيدين منها.

(راجع بهذا الخصوص: الضمان الاجتماعي ـ تعريفه ـ أهدافه ـ مستوياته، ٧ و ٨، منشورات جامعة الدول العربية ـ إدارة الشؤون الاجتماعية والصحية، ١٩٥٧).

الفصل الخامس

إدارة الضمان الاجتماعي

٥٥ ـ يحتاج الضمان الاجتماعي في سعيه لتحقيق أهدافه، إلى إدارة كفية تتولى تنظيم نشاطه، وتنفيذ أحكامه فتقوم بحصر الأشخاص المشمولين به، وتسجيل البيانات المتعلقة بهم، وتحصيل الاشتراكات من الجهات المكلفة بها، وصرف المعونات والتعويضات والمعاشات لمستحقيها، وتعد الإحصاءات والدراسات وتقدم التوصيات اللازمة لتطوير النظام وتحسين أدائه.

ويختلف شكل هذه الإدارة، باختلاف الأنظمة القائمة، والسياسات التي تحكمها. وبالعودة إلى مختلف هذه الأنظمة، يتبين أنها تدار بأحد الأساليب الآتية:

١ ـ الإدارة الذاتية.

٢ ـ الإدارة الحكومية.

٣ ـ الإدارة النقابية.

أولاً ـ الإدارة الذاتية

٥٦ ـ تقوم الإدارة الذاتية للضمان الاجتماعي على أساس الاعتراف لأصحاب العلاقة بهذا الضمان، وهم الأجراء وأصحاب العمل والدولة، بحقهم المطلق في إدارته. وقد تكون هذه الإدارة ثنائية، يتولاها الأجراء وأصحاب العمل، وقد تكون ثلاثية فتشارك بها الدولة. «والصيغة الثلاثية في إدارة الضمان الاجتماعي نادرة التطبيق في الدول الصناعية قياساً على

الصيغة الثنائية» ولكنها واسعة الانتشار في الدول النامية، وبخاصة في الدول العربية، حيث يشارك في إدارة أنظمة الضمان الاجتماعي، الأجراء وأصحاب العمل والدولة، وفق نسب معينة في التمثيل تختلف باختلاف الأنظمة[1].

ومن أجل الابتعاد عن الإجراءات الإدارية المعقدة، وضمان وصول التقديمات إلى أصحابها بسرعة وسهولة، تتمتع مؤسسة الضمان الاجتماعي بقدر واسع من الاستقلال المالي والإداري.

وهذا الاستقلال ورثة الضمان الاجتماعي عن التعاونيات الاجتماعية، وتعاونيات الإغاثة الي تحدثنا عنها فيما تقدم.

غير أن الإدارة الذاتية للضمان الاجتماعي ليست مطلقة، بل إنها تخضع لرقابة أو وصاية السلطة المركزية، ثنائية كانت هذه الإدارة أم ثلاثية، وذلك لضمان تحقيق الأغراض التي قام النظام من أجلها.

وبما أن الضمان الاجتماعي يتكون من عدة فروع، هي ضمان المرض والأمومة، وضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، وضمان الشيخوخة والعجز والوفاة، وضمان البطالة والأعباء العائلية... فقد ظهرت في بعض الدول هيئات متعددة لإدارة تلك الفروع أو بعضها[2]. فثار

---

(١) عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، المجلد الأول، ١٩٩٨، ص ٣٩ و ٤٠؛ وراجع أيضاً:

Dupeyroux, Droit de la securité sociale, 12 édit. P. 118-122.

(٢) لقد فصل قانون ٢١ شباط ١٩٤٩ في فرنسا إدارة صندوق التعويضات العائلية عن إدارة الضمان الاجتماعي. وعلى الرغم من أن القانون نص على وقتية هذا الحكم، فلا يزال كل من الصندوقين يعمل بمعزل عن الآخر. ومن ناحية أخرى نص المشرع على إنشاء صناديق مستقلة تتولى تقديم إعانات الشيخوخة لأصحاب الأجور، وأخرى لغير الأجراء.

التساؤل حول ما إذا كان من الأفضل تخصيص هيئة مستقلة لكل فرع من فروع الضمان الاجتماعي أو توحيد إدارة هذه الفروع في هيئة واحدة.

وقد رأى البعض الأخذ بمبدأ التخصيص لاعتبارات فنية تتعلق باختلاف أنواع الضمان، بينما رأى البعض الآخر الأخذ بمبدأ التوحيد، اقتصاداً للنفقات وتيسيراً للعمل.

وكان تقرير اللورد بيڤريدج قد أوصى بتوحيد إدارة الضمان الاجتماعي في بريطانيا ـ كما رأينا ـ بحيث يكون التأمين من كل المخاطر ببطاقة واحدة واشتراك واحد(١).

وقد أخذت غالبية الدول العربية ـ ومنها لبنان ـ بمبدأ الإدارة الموحدة، وعهدت بهذه الإدارة إلى مؤسسة عامة يشرف عليها، ويرسم سياستها، مجلس إدارة يتكون من ممثلين عن الحكومة وعن أصحاب الأعمال والأجراء(٢).

وقد تقوم إلى جانب مجلس الإدارة وتساعده في أداء مهمته لجان تحدد اختصاصات كل منها بحسب الظروف التي أدت إلى تشكيلها(٣).

---

(١) أنظر ما سبق، ص ١٠٥.
(٢) الندوة العربية الثانية للتأمينات الاجتماعية (من منشورات منظم العمل العربية) ص ١٩.
(٣) تقوم إلى جانب مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لجنة فنية تتولى التدقيق في عمليات وحسابات الصندوق وتقديم الاقتراحات حول تحسين أساليب العمل وتبسط سير المعاملات والقيام بالدراسات التي يكلفها بها وزيزر الوصاية أو مجلس الإداة أو المدير العام. وتقوم كذلك لجنة مالية تقوم بتوظيف أموال الصندوق تحت سلطة مجلس الإدارة الذي يتمل وحده مسؤولية سياسة التوظيفات.
وفي المملكة العربية السعودية، يتبع مجلس «لجنة المراقبة»، تختص بمراقبة أعمال الإدارة المالية للمؤسسة والتحقق من صحة دفاتر المحاسبة، وإبداء الرأي فيما يتعلق بالموازنة السنوية قبل عرضها على مجلس الإدارة، وفي مشروع النظام المالي والحسابي وفي الخطة الحسابية القترحة وكذلك فيما يتعلق بتوظيف واستثمار الأموال.
وفي جمهورية موريتانيا الإسلامية تشكل اللجنة الفنية ـ كما في لبنان ـ أحد أجهزة

ولا شك أن توحيد ادارة الضمان الاجتماعي، أفضل من تخصيص هيئة مستقلة لإدارة كل فرع من فروع الضمان. لأنه في حالة تعدد الهيئات الإدارية، فإن أصحاب الأعمال سيكونون ملزمين بتقديم التصاريح والبيانات المتعلقة بالتحاق الأجراء وانتهاء خدمتهم، وبالتغييرات التي تطرأ على أجورهم، لكل هيئة على حدة، أما في حالة توحيد الإدارة، فإن صاحب العمل سيقتصر على التعامل مع هيئة واحدة.

ثم إن توحيد الإدارة، يسهل على الملتزمين بالاشراكات أن يسددوا اشتراكاتهم لهيئة واحدة، بدلاً من تسديدها لهيئات متعددة، ويتيح للمضمونين الحصول على تقديماتهم من جهة واحدة، بدلاً من اقتضائها من جهات متفرقة[1].

ولكن توحيد الإدارة لا يعني حصر الوظيفة الإدارية وقصر ممارستهم على الإدارة المركزية، إذ من الملاحظ أن معظم الأنظمة التي أخذت بمبدأ الإدارة الموحدة تطلق أسلوب المركزية في التخطيط واللامركزية في التنفيذ، وذلك لتيسير عملية الضمان، وتبسيط الإجراءات في التعامل بين مؤسسة الضمان من جهة، والمعنيين بالضمان من جهة ثانية. وقد أخذ المشرع اللبناني بهذا النهج في الإدارة، فأجاز للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الذي جعل من بيروت مركزاً له، حق إنشاء مكاتب إقليمية ومحلية، باعتبار أن هذه المكاتب أقدر من الإدارة المركزية في إيصال خدمات الضمان إلى مستحقيها[2].

= الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وتختص بفحص ومراجعة نشاط الصندوق، وإعداد التقارير عن نشاط وحسابات الصندوق، وتضمنها المقترحات حول الإجراءات الفنية الفعالة لتحسين وظيفة الصندوق، وتحال هذه التقارير إلى مجلس الإدارة ووزير العمل ووزير المالية (المادة ١١ من قانون الضمان الاجتماعي).

(١) عامر سلمان عبد الملك، المرجع السابق، ص ٤٣ وما يليها.

(٢) عامر سلمان عبد الملك، المرجع السابق، ص ٦٢.

ثانياً ـ الإدارة الحكومية

٥٧ ـ بمقتضى الإدارة الحكومية للضمان الاجتماعي، تتولى الدولة إدارة نظام الضمان بصورة مباشرة بواسطة إدارتها المختصة، بحيث تكون الهيئة الإدارية التي تتولى إدارة شؤون الضمان، جزءاً من الإدارة العامة للدولة، فتفقد بذلك مظاهر الاستقلال المالي والإداري الذي تتمتع به الإدارة الذاتية للضمان الاجتماعي. وقد أخذت بريطانيا بهذا الأسلوب (أسلوب ألإدارة الحكومية) في إدارة الضمان الاجتماعي بناء على التوصية الواردة في تقرير بيفريدج بهذا الخصوص، فأسندت إدارة الضمان الاجتماعي إلى وزارات الضمان الاجتماعي والصحة والعمل.

فوزارة الضمان الاجتماعي تقوم بإدارة خدمات ضمان المرض، وإصابات العمل، والتقديمات العائلية.

ووزارة الصحة تقوم بالعناية والإشراف على الصحة العامة.

ووزارة العمل تقوم بتقديم إعانات البطالة بعد أن تتثبت من توافر الشروط القانونية لاستحقاقها. وتقوم بدفع هذه الإعانات بواسطة دوائر العمل في المناطق الإدارية.

ثالثاً ـ الإدارة النقابية

٥٨ ـ الإدارة النقابية للضمان الاجتماعي، هي الإدارة التي تتولاها النقابات العمالية. ونجد هذا النوع من الإدارة في المجتمعات الاشتراكية حيث تتولى نقابات العمال إدارة شؤون الضمان الاجتماعي، ذلك لأن النقابة في المجتمع الاشتراكي، لا تعتبر من دوائر الدولة[١]، وإنما هي هيئة

(١) لقد وقف لينين ضد فكرة «تدويل» النقابات، واعتبرها تنظيماً يضطلع بواجبات تربوية، أو أنها مدرسة للقيادة والتسيير، يجري فيها تعلم الدفاع عن مصالح العمال ضد الظاهر الفردية للبيروقراطية والروتين. (راجع بهذا الخصوص «Nouvelle revue internationale»

مستقلة لها مهام سياسية (توطيد الدولة)، واقتصادية (تنفيذ وتجاوز الخطط الاقتصادية، وبناء المجتمع الجديد، واقتراح القوانين المتعلقة بالإنتاج والعمل)[1]، واجتماعية (السهر على احترام الإدارة أو المؤسسة للقانون فيما يتعلق بحماية العمال والمستخدمين من مخاطر العمل، والتأمينات الاجتماعية، ودفع الأجور، وملاحظة القواعد الصحية وإجراءات السلامة وإدارة المصحات ودور الراحة والاستجمام)[2]، وثقافية (تنظيم ندوات تثقيفية حول مختلف قضايا العمل والتكوين المهني وزيادة الكفاءة الإنتاجية، الخ. . .).

وقيام النقابات بإدارة الضمان الاجتماعي ينبع من طابع العلاقات الاجتماعية الاشتراكية، فضلاً عن أن «التطور التاريخي وجوهر الضمان الاجتماعي يتطلبان إدارة هذا المرفق الاجتماعي من قبل المضمونين وذلك عن طريق النقابات التي تمثلهم»[3].

وأول تشريع شامل عالج موضوع الإدارة النقابية للتأمينات الاجتماعية صدر في روسيا بتاريخ ١٠ أيلول سنة ١٩٣٣، وبموجبه حُوِّل لحساب المجلس المركزي للنقابات وإلى لجانها المركزية في الجمهوريات المتحدة، كل الموجودات النقدية للتأمينات الاجتماعية لسنة ١٩٣٣ (كانت بمقدار ٤٥٠,٠٠٠ روبل) وكذلك المصحات ودور الراحة والمعاهد العلمية والمؤسسات والأبنية وباقي الأموال التي كانت تسأل عنها وزارة العمل

= عدد أيار ١٩٦٠، وفيها مقال حول الموضوع لِـ «كريشين». وقد أشار إليه عزيز إبراهيم في كتابه «دراسات في قوانين الضمان الاجتماعي، ص ٢٠٠، هامش ١»).

(١) النظام الداخلي للنقابات السوفييتية، الصادر في ١٥ حزيران ١٩٥٤، فقرة ٥، وقد أشار إليه عزيز إبراهيم في المرجع السابق، ص ٢٠١، هامش ١.

(٢) المادة ١٥٨ من قانون العمل السوفييتي.

(٣) التأمين الاجتماعي في جمهورية ألمانيا الديموقراطية (السابقة)، ص ٥٥.

للاتحاد السوفييتي (السابق) ومنها دوائر التأمين الاجتماعي مع مستخدميها. ومنذ ذلك التاريخ أخذت دوائر الدولة وإدارات المشاريع العامة تدفع اشتراكاتها لحساب نقابة المشروع أو المؤسسة أو المصنع[١]. وأهم ما تتميز به إدارة النقابات للضمان الاجتماعي هو تنظيمها على أساس فروع الإنتاج، حيث تقوم التنظيمات النقابي المنتخبة على مستوى المشروع بتحديد التعويضات النقدية في حالة المرض والإصابة، كما تتولى صرف بطاقات العلاج والإشراف على تنفيذه.

ويتولى المجلس المركزي للنقابات الإشراف العام على الضمان الاجتماعي، ويمارس رقابته على مختلف النقابات المهنية، ويصدر التعليمات الخاصة بالضمان الاجتماعي، ويعد الميزانية العامة للتأمين وجدولاً بمعدلات اشتراكات الإدارات العامة وحصص مشاريع الدولة من هذه الاشتراكات[٢]. وإن كانت هناك وصاية تمارسها السلطة المركزية على الاتحاد، فإن هذه الوصاية تقتصر فقط على مصادقة الميزانية وملاحظة إن كانت تتماشى في مجملها مع أهداف الخطط الاقتصادية[٣].

---

(١) عزيز إبراهيم، المرجع السابق، ص ٢٠١.

(٢) الفقرة الثالثة من المرسوم ١٩٣٣ الذي أشير إليه أعلاه، وقد أشار إليه عزيز إبراهيم في المرجع السابق، ص ٢٠٣، هامش ١.

(٣) عزيز إبراهيم، نفس المرجع والمكان.

الفصل السادس

تمويل الضمان الاجتماعي

٥٩ ـ يقصد بتمويل الضمان الاجتماعي مده بالأموال التي يحتاج إليها لمواجهة التقديمات التي تستحق للمضمونين والمستفيدين، من تعويضات ومعاشات وخدمات طبية ومزايا عينية، ولتغطية النفقات الإدارية التي تترتب على قيامه بالمهام الموكولة إليه.

وتختلف طرق تمويل الضمان الاجتماعي باختلاف السياسات الاجتماعية في الدول، ووفقاً للظروف المادية والاقتصادية التي تسودها.

وتتولى نظم الضمان الاجتماعي عادة تحديد مصادر التمويل وإجراءاته من أجل توفير الموارد اللازمة لتحقيق أهداف الضمان.

ومهما اختلفت سبل التمويل فإنها تتمحور حول مصدرين رئيسيين، هما: الاشتراكات المهنية، والضريبة. وقد تكون هناك بعض الموارد الإضافية، كإعانات الدولة، والغرامات، والأرباح الناتجة عن استثمار أموال الضمان، وما يمكن أن تقدم للضمان من هبات أو وصايا. ولكن دور هذه الموارد الإضافية، يعتبر دوراً ثانوياً، وتظل الاشتراكات والضرائب هما المصدران الأساسيان لتمويل الضمان الاجتماعي، وإن كانت الاشتراكات هي الأكثر شيوعاً، لا بل المصدر الوحيد لتمويل معظم فروع الضمان[١].

---

(١) حول هذه المسألة أنظر: Dupeyroux, Droit de la sécurité sociale, 12 édit. P. 123 ets.

ويراعى في التمويل أن يكون حجمه متوازناً مع الأعباء المالية المقدرة[1].

ونعرض فيما يلي للاشتراكات المهنية، ثم للضرائب، كمصدرين رئيسيين للضمان الاجتماعي، وأخيراً للتوازن المالي للضمان الاجتماعي، وذلك في ثلاثة مباحث على التوالي.

المبحث الأول
التمويل بواسطة الاشتراكات المهنية

٦٠ ـ يقصد بالاشتراكات المهنية، المبالغ التي يساهم بها كل من العمال وأصحاب العمل لتغطية نفقات الضمان الاجتماعي، من تقديمات ومصروفات إدارية. ويراعى في تحديد هذه الاشتراكات ـ حيث لا موارد أخرى ـ أن تأتي وارداتها متوازنة مع النفقات المذكورة.

وتذهب تشريعات الضمان في تحديد الاشتراك، مذاهب شتى. فمنها من يربط الاشتراك بالأجر، ومنها من يجعل الاشتراك محدداً بمبلغ ثابت دون أن يربطه بالأجر.

والتشريعات التي تربط الاشتراك بالأجر، قد تحدده بنسبة معينة منه، حيث يتدرج معه، فيزيد تبعاً لزيادته، أو تحدده على أساس فئات الأجور، فيحسب الاشتراك على أساس الأجر المتوسط لكل فئة أو شريحة من

---

(١) تقدر الأعباء المالية للضمان الاجتماعي «بحسابات توقعية تتم على أساس احتمالات وقوع الأخطار المؤمن منها في الأوقات المختلفة. وتستند هذه الدراسات والحسابات إلى الإحصاءات المستمدة من فترات ماضية مع مراعاة التغير في الظروف. ويطلق على هذه الدراسات التوقعية اصطلاح «الحسابات الاكتوارية» (محمد فارق الباشا، التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية) ١٤٠٨ هـ ـ ١٩٨٨ م. ص ٢٦١؛ ورمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قوانين التأمين الاجتماعي ـ الجزء الأول ـ الإسكندرية ـ ١٩٨٢، ص ٣٢٦.

شرائح الأجر، أو على أساس فئات العمال المضمونين، فيؤدي الاشتراك على أساس الأجر المحدد لكل منهم.

ولا شك أن الاشتراك المرتبط بالأجر، هو أكثر إستجابة لاعتبارات العدالة الاجتماعي من الاشتراك الثابت، لأنه يجعل المساهمة في نفقات الضمان الاجتماعية، متناسبة مع موارد الشخص ومكاسبه، كما أنه أقدر على توفير الأموال اللازمة لتغطية تقديمات الضمان ونفقاته الإدارية، لا سيما في الحالات التي تزيد فيها الأجور والأسعار، بسبب ما يتميز به من مرونة تقود إلى رفع واردات الصندوق، وجعلها تتماشى مع الوضع الاقتصادي الراهن.

وتحدد نسبة الاشتراك في الضمان على أساس احتمالات وقوع المخاطر الاجتماعية المضمون منها، في الأوقات المختلفة، كما تحددها الإحصاءات المستقاة من الواقع في فترات ماضية مع مراعاة التغير في الظروف[1]، مضافاً إليها ما ينبغي صرفه من نفقات إدارية، لتأمين سير الضمان على أحسن وجه، وبأقل تكاليف ممكنة.

كما أن الدولة أصبحت تساهم في هذا التمويل بقدر ما تسمح به قدراتها الاقتصادية، أو بقدر ما يكون لها من دخل في إحداث الخطر المضمون منه.

وقد ينفرد أرباب العمل في تمويل بعض فروع الضمان، كضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، وضمان التقديمات العائلية والتعليمية،

---

(١) يطلق على هذه الطريقة في تقدير نسبة الاشتراكات، كما في تقدير الأعباء المالية لنظام الضمان الاجتماعي بوجه عام، مصطلح «الحساب الاكتواري». وبقدر دقة هذه الحسابات الاكتوارية يكتب النجاح أو الفشل لنظام الضمان الاجتماعي (رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قوانين التأمين الاجتماعي، ص ٣٢٦).

وتعويض نهاية الخدمة، كما في لبنان، وقد يشتركون في هذا التمويل مع الدولة بالنسبة لفروع أخرى، كضمان البطالة في سويسرا والسويد وفنلندا[1]، أو مع العمال والدولة، كضمان المرض والأمومة في لبنان، وضمان الشيخوخة والعجز والوفاة في مصر والكويت، أو مع العمال وحدهم، كضمان المرض في مصر وفرنسا.

وعلى أي حال فإن التأمل في مساهمة أرباب العمل في تمويل الضمان الاجتماعي، يكشف عن أن هذه المساهمة ليست سوى مساهمة نظرية أو قانونية، أكثر منها مساهمة حقيقية، لأن أرباب العمل سرعان ما يعمدون إلى التخفف منها بإضافتها إلى كلفة الإنتاج، ورفع سعر البضاعة أو الخدمات المنتجة، أو بتخفيض الأجور، أو بالحد من ارتفاعها. وفي الحالتين، فإن العمال هم الذين يدفعون «ثمن» اشتراكات أرباب العمل، إما كعمال، أو كمستهلكين، أو بهاتين الصفتين معاً[2].

ويلاحظ أن لبنان أخذ بنظام الاشتراكات المهنية كوسيلة لتمويل مختلف فروع الضمان الاجتماعي، وألقى بعبء الاشتراك على رب العمل بالنسبة لضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، ونظام التقديمات العائلية والتعليمية، ونظام تعويض نهاية الخدمة، وعلى أصحاب العمل والعمال.

والدولة، بالنسبة لضمان المرض والأمومة. وكذلك فعل القانون الفرنسي الذي لم يأخذ بالمويل الضريبي، بل أخذ بالاشتراكات المهنية وسيلة لتمويل الضمان الاجتماعي وألقى بعبء هذه الاشتراكات على أرباب العمل والعمال.

---

(١) محمد طلعت عيسى، التأمين الاجتماعي ـ فلسفته وتطبيقاته، الطبعة الثانية، ١٩٦٢، ص ٧٤.

(٢) عزيز إبراهيم، دراسات في قوانين الضمان الاجتماعي، الجزء الأول ١٩٧٢، ص ٨٣.

المبحث الثاني

التمويل بواسطة الضريبة

٦١ ـ إن التمويل بواسطة الضريبة هو ـ من حيث المبدأ ـ الطريقة الفضلى لتحقيق العدالة الاجتماعية، وإعادة توزيع الدخل الوطني، خاصة عندما يتناول الضمان جميع أفراد الشعب، كما في نيوزيلندا. وقد تكون هذه الضريبة خاصة بالضمان الاجتماعي، كالضرائب المباشرة أو غير المباشرة التي يخصص ريعها لتمويل الضمان الاجتماعي بجميع فروعه، أو ببعض هذه الفروع، كفرع الضمان الصحي مثلاً، أو فرع ضمان البطالة. وقد تكون الضريبة عامة أو عادية، بحيث لا تلتزم الدولة بتخصيص ريعها لمرفق معين. وفي هذه الحالة تؤخذ أموال الضمان من الموازنة العامة للدولة، شأنها في ذلك شأن باقي الخدمات العامة الأخرى، وتلجأ الدولة إلى هذه الطريقة لتمويل الضمان الاجتماعي، عندما يقوم الضمان على أساس من المساعدة العامة، باعتبار أن الدولة هي المسؤولة عن تقديم هذه المساعدة للمستقين من ميزانيتها العامة. وقد استعملت هذه الطريقة في تمويل الضمان الاجتماعي، لأول مرة، في نيوزيلندا بموجب قانون عام ١٩٣٨ الذي يقوم على اعتبار أن المجتمع بأسره مسؤول عن ضمان العيش لأفراده، ويعتمد المساعدة العامة وسيلة لتحقيق هذا الضمان[١].

---

(١) يرى الدكتور سلمان عبد الملك في أطروحته «الضمان الاجتماعي بين الاستفادة والتكليف»، ص ٨١ و ٨٢، أن هذه الطريقة في تمويل الضمان الاجتماعي تبدو غير ملائمة بالنسبة لفرعي البطالة وطوارىء العمل والأمراض المهنية، لأنها تجعل المصانع للأكثر عرضة لهذه المخاطر في مركز مميز بالنسبة للمصانع الأخرى، مما يحدث خللاً بينها، ويساعد على التمايز في دعم قدرتها الإنتاجية. كما يرى أن اعتماد هذه الطريقة لتمويل فرع التعويضات العائلية يبدو غير عادل عندما تنحصر هذه التعويضات بفئة معينة، ولا تشمل جميع أفراد الشعب.

على أن هذه الطريقة في التمويل قد لا تبدو سهلة المنال، لا سيم في البلدان المتخلفة. ولذلك تأخذ معظم الدول بهذه الطريقة للمساهمة في تمويل فرع أو أكثر من فروع الضمان، كما هو حاصل في لبنان، حيث تساهم الدولة بنسبة ٢٥٪ من قيمة تقديمات المرض والأمومة، من حصيل الضريبة العامة.

ومع ذلك فقد انتقدت طريقة التمويل عن طريق الضرائب، بدعوى أنها لن تحقق العدالة الاجتماعية بالصورة المرجوة، كما أنها ستؤدي إلى الوقوع في مشكلة أخرى، هي مشكلة التهرب من الضريبة. ويلاحظ أصحاب هذا الرأي أنه بعد أن بدأت أنظمة الضمان الاجتماعي في بعض الدول تسير نحو هذا الاتجاه من اتجاهات التمويل (كالنظام النيوزيلندي، والسوفيتي السابق، والإنكليزي)، تراجعت أنظمة أخرى كثيرة عن السير في ذات الاتجاه، فأخذت بنظام التمويل عن طريق الاشتراكات، مع تحمل الخزينة العامة بنصيب من أعباء الضمان[1]، كما فعل لبنان بالنسبة لتمويل فرع ضمان المرض والأمومة، حيث جعل اشتراكات هذا الفرع على عاتق المضمونين وأرباب عملهم والدولة، وحدد حصة الدولة بخمسة وعشرين بالماية (٢٥٪) من قيمة التقديمات المتعلقة بالضمان المذكور (المادة ٧٣/ ٢ من قانون الضمان الاجتماعي).

المبحث الثالث

التوازن المالي للضمان الاجتماعي

٦٢ ـ إن أموال الضمان الاجتماعي، أياً كان مصدرها (الاشتراكات أو الضرائب) تخصص للوفاء بحقوق المضمومني، النقدية والعلاجية، وتغطية نفقاته الإدارية. ولذلك يتمتع كل فرع من فروع الضمان بالاستقلال

---

(١) رمضان أبو السعود، المرجع السابق، ص ٣٣٢.

المالي، لكي يستطيع التصرف بوارداته، للوفاء بالتزاماته. وفي هذا تقول المادة ١/٦٤ من قانون الضمان الاجتماعي في لبنان: «يتمتع كل فرع من فروع الضمان الاجتماعي... بالاستقلال المالي، ويتصرف بموارده الخاصة لتغطية تأدياته» وتضيف أنه «لا يمكن استعمال واردات الصندوق وممتلكاته، إلا للغايات المحددة في هذا القانون».

وعلى هذا النحو فإن نجاح الضمان الاجتماعي في تحقيق أهدافه، مرهون بتحقيق التوازن المالي بين وارداته المقررة، ونفقاته المقدرة[١].

وإلى هذا التوازن بين واردات الضمان ونفقاته، تشير المادة ٧١ من قانون الضمان الاجتماعي في لبنان بقولها: «تعين معدلات الاشتراكات بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل... وإنهاء مجلس الإدارة، وهي تحدد بنسبة مئوية من الكسب الخاضع للحسومات، بحيث تمكن وارداتها من تغطية التقديمات ونفقات الإداة، ومن تكوين مال الاحتياط الدائم...».

فالتوازن المالي للضمان الاجتماعي لازم إذن لضمان سيره، وتحقيق أهدافه. فإذا اختل هذا التوازن وأصيب النظام بالعجز، فإنه لن يستطيع النهوض بالأعباء الملقاة على عاتقه.

ولذلك يحرص المشرع على كفالة التوازن المالي للضمان الاجتماعي، ويقرر من أجل ذلك فحص المركز المالي للمؤسسة في فترات زمنية محددة، بواسطة الخبراء المختصين لمعرفة العجز وتحديد وسائل تلافيه، ومعرفة الزيادة ووسائل التصرف فيها.

---

(١) بشأن أساليب تحقيق هذا التوازن، راجع مصطفى الجمال وحمدي عبد الرحمن في المرجع السابق، ص ١٣٢ ـ ١٣٦.

وهذا ما تقضي به المادة التاسعة من قانون التأمينات الاجتماعية المصري بقولها: «يفحص المركز المالي للهيئة مرة على الأقل كل خمس سنوات تبدأ من تاريخ العمل بهذا القانون، وذلك بمعرفة خبير أكتواري أو أكثر يعينه مجلس الإدارة. ويجب أن يتناول هذا الفحص تقدير قيمة الالتزامات القائمة، فإذا تبين وجود عجز في أموال الهيئة، ولم تكف الاحتياطات المختلفة لتسويته التزمت الخزانة العامة أداءه. ويجب في هذه الحالة أن يوضح الخبراء أسباب هذا العجز والوسائل الكفيلة بتلافيه أما إذا تبين من التقدير وجود مال زائد، فيرحل هذا المال إلى حساب خاص، ولا يجوز التصرف فيه إلا بموافقة مجلى الإدارة وفي الأغراض الآتية:

«١ ـ تكوين احتياطي عام واحتياطات خاصة للأغراض المختلفة.

٢ ـ تسوية كل أو بعض العجز الذي سددته الخزانة العامة طبقاً للفقرة السابقة».

وبمثل هذا قضت المادة ١٦ من قانون التأمين الاجتماعي البحريني، والمادة ٢٦ من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي، وكذلك المادة ٢٧ من قانون الضمان الاجتماعي الموريتاني التي قضت أن «يجري الصندق كل سنتين على الأقل تحليلاً للعمليات المالية والتقديرات الأكتوارية للفروع المختلفة لنظام الضمان الاجتماعي. وإذا كشف التحليل عن خطر لعدم التوازن المالي في فرع محدد، يجري إعادة تعديل معدل الاشتراكات لهذا الفرع طبقاً للإجراءات المحددة في المادة ٢٦ من هذا القانون».

أما في لبنان، فإن القانون وإن لم ينص على وجوب فحص المركز المالي للصندوق أو لفروعه المختلفة، كما فعلت التشريعات الأخرى، إلاّ أنه حرص على ضمان التوازن المالي في كل فرع من فروع الضمان الاجتاعي، لكي يتمكن من الاستمرار في تنفيذ التزاماته، والنهوض بالأعباء الملقاة على عاتقه.

وعلى هذا النحو نصت المادة ٧١ من قانون الضمان الاجتماعي[١] على تحديد معدلات الاشتراكات بنسبة مئوية من الكسب الخاضع للحسومات «بحيث تمكن وارداتها من تغطية التقديمات ونفقات الإدارة ومن تكوين مال الاحتياط الدائم المنصوص عليه في المادة ٦٦ من هذا القانون. . .».

ولكن المشترع لم يغفل إمكان زيادة النفقات على الواردات في أي سنة من السنين المالية، فنص على جملة من الإجراءات لمواجهة هذه الزيادة وإعادة التوازن المالي إلى الصندوق. فنصت المادة ٦٦/ ٢[٢] من قانون الضمان الاجتماعي على أنه «إذا زادت مصاريف أحد الفروع المنصوص عنها في الفقرة السابقة[٣] باستثناء فرع ضمان المرض والأمومة، على وارداته خلال سنة مالية واحدة، يؤخذ الفرق حكماً من مال الاحتياط العائد له. وإذا تبين في نهاية السنة المالية نفسها بأن مال الاحتياط لم يبلغ الحد الأدنى، فإن مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس الإدارة، يقرر رفع معدل الاشتراكات اعتباراً من أول تموز من السنة التي تلي السنة المالية التي تشكو من العجز، بحيث تصبح الاشتراكات كافي لإعادة التوازن المالي ولبلوغ مال الاحتياط الحد الأدنى المطلوب، في مهلة ثلاث سنوات على الأكثر. أما إذا زادت مصاريف فرع ضمان المرض والأمومة، فيقرر رفع معدل الاشتراكات في حدود الأصول نفسها وفقاً للنسب التالية:

---

(١) المعدلة بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ٣٠/ ٦/ ١٩٧٧.

(٢) المعدلة بالقانون المنفذ بالمرسوم رقم ٢٦٥٣ تاريخ ١٣/ ١/ ١٩٧٢.

(٣) وهي: ضمان المرض والأمومة ـ ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية ـ نظام التقديمات العائلية والتعليمية (البنود أ ـ ب ـ ج، من المادة ٧ من قانون الضمان الاجتماعي).

٤٠٪ دولة.

٤٠٪ أرباب العمل.

٢٠٪ الأجراء.

وتضيف المادة ٦٦ في فقرتيها الثانية والثالثة على ما يلي:

- المادة ٦٦/ ٣: «يمكن للدولة خلال السنة المالية أن تقدم سلفات إلى الصندوق لتحقيق التوازن في موازنته، تحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء شرط هذه السلفات وكيفية تسديدها».

- المادة ٦٦/ ٤: «إذا حدثت كارثة وطنية أدت إلى عجز بالغ في الصندوق، يمكن للدولة أن تمنح الصندوق مساعدة استثنائية تحدد على أساس إعادة التوازن المالي بدون زيادة الاشتراكات».

ويتضح من مجمل النصوص المتقدمة أن المشرع اللبناني - كغيره من مشرعي الضمان الاجتماعي - يحرص على كفالة التوازن المالي في موازنة النظام. فإذا اختل هذا التوازن نتيجة لزيادة المصروفات على الواردات خلال سنة مالية معينة، قضى باتخاذ الإجراءات اللازمة لإعادته إلى وضعه السابق، بدءاً بالأخذ من الاحتياط، وانتهاء بزيادة الاشتراكات إذا بدا أن العجز مستمر.

أما إذا تبين أن العجز عابر، ولا يتطلب زيادة الاشتراكات فيمكن للدولة أن تساعد الصندوق على إعادة التوازن إلى موازنته، بمنحه سلفات يمكنه تسديدها فيما بعد.

وإذا تبين أن العجز بالغ في حدته، وأنه ناشىء عن كارثة وطنية، فيمكن للدولة في هذه الحالة أن تمنح الصندوق مساعده استثنائية تحدد على أساس إعادة التوازن المالي إليه، بدون زيادة الاشتراكات، لا سيما وأن

زيادة الاشتراكات في ظل هذه الكارثة قد يزيد الأمر تعقيداً، والأزمة حدة.

وللتقليل من احتمالات العجز، سمح القانون للصندوق باستثمار أمواله وتنميتها عبر مشروعات وتوظيفات استثمارية متنوعة، وذلك بواسطة لجنة مالية تنشأ لهذه الغاية وتعمل تحت تصرف سلطة مجلس الإدارة الذي يتحمل مسؤولية سياسة التوظيفات[1].

---

(١) تراجع بشأن إنشاء اللجنة المالية ومهماتها، المادة ٦٤/ ٢ من قانون الضمان الاجتماعي، المعدلة بموجب القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٦١١٠ تاريخ ٥/ ١٠/ ١٩٧٣. وراجع بذات المعنى د. محمد الباشا، المرجع السابق، ص ٢٦٠.

الفصل السابع

آثار الضمان الاجتماعي

٦٣ ـ يتميز الضمان الاجتماعي بآثاره العميقة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية للشعوب التي استظلت بفيئه. فالضمان الاجتماع الذي قام أساساً لإعادة الأمن المفقود إلى حياة الطبقة الكادحة التي جردتها الثورة الصناعية من أبسط مقومات هذا الأمن، وهما: التضامن الاجتماعي وتجميع الثروة، حقق في طريقه إلى هذا الهدف العديد من الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي ساهمت إلى حد بعيد في تحسين حياة الفرد والجماعة على السواء.

فعلى الصعيد الاجتماعي أدت سياسة الضمان الاجتماعي إلى تحقيق النتائج الآتية:

ـ رعاية الفئات الكادحة.

ـ المحافظة على القوى العاملة وتحريرها من الخوف

ـ تخفيف حدة الفوارق بين الطبقات الاجتماعية وإعادة توزيعها توزيعاً عادلاً.

ـ إحلال التضامن الاجتماي محل الفردية في العلاقات الإنسانية.

ـ تأكيد فضيلة العمل وتنمية الأخلاق المهنية.

ـ الارتفاع بالمستوى الصحي العام لأفراد المجتمع.

وعلى الصعيد الاقتصادي حقق الضمان الاجتماعي ما يلي:

ـ تأمين دخل بديل للإنسان العامل عندما ينقطع دخله بسبب المرض أو الإصابة أو العجز أو الشيخوخة أو الوفاة (بالنسبة لعائلة المتوفى) أو البطالة.

ـ تغطية الأعباء العائلية والنفقات الاستثنائية التي تنجم عن المرض أو الإصابة أو الوفاة.

ـ زيادة فرص العمل.

ـ زيادة الإنتاجية ورفع مستوى الأجور.

ونعرض فيما يلي لهذه الآثار بشيء من التفصيل في مبحثين متتاليين نخصص أحدهما لآثار الضمان على الصعيد الاجتماعي، والثاني لآثاره على الصعيد الاقتصادي.

المبحث الأول
آثار الضمان الاجتماعي على الصعيد الاجتماعي

٦٤ ـ (أ) رعاية الفئات الكادحة:

من أهم المشكلات التي أحاطت بالعمل، وتسببت بشقاء العمال وبؤسهم حتى مستهل هذا القرن، كان إمعان أصحاب العمل في استغلال الطبقة العاملة كوسيلة لتقليل تكاليف الإنتاج ومضاعفة أرباحهم. فكانوا يكلفونهم بالأعمال الشاقة غير عابئين بحداثة العامل وصغر سنه، ويرهقونهم بالعمل طوال ساعات النهار وشطراً من الليل، دون راحة، نظير أجور تافهة لا تسمن ولا تغني من جوع، حتى أصبحت الطبقة العاملة تعيش في مستوى يتنافى مع الكرامة الإنسانية[١].

(١) محمد حلمي مراد، «قانون العمل»، الطبعة الرابعة، ص ٢٠.

فالاستهانة بالشخصية الإنسانية للعامل كانت الطابع المشترك لتاريخ العمل في جميع أنحاء العالم حتى القرن التاسع عشر[١].

وقد كان من نتائج هذه الحالة البشعة، الأفكار الإصلاحية التي تنادي بتدخل الدولة لحماية العمال من عسْف أصحاب العمل وجشعهم. فدعى سيسموندي (Sismondi)[٢] إلى تحريم تشغيل الأطفال، وتقرير الراحة الأسبوعية، وتقييد تشغيل المراهقين، وإطلاق حرية تكوين الاتحادات، وإيجاد ضمان مهني يتلخص في إلزام أصحاب الأعمال برعاية العمال في حالات البطالة والشيخوخة والعجز والمرض.

وقال ليون بورجوا (Léon Bourgeois) في مؤلفه (La solidariré) سنة ١٨٩٦ أنه يجب على الدولة أن تحقق لكل فرد حداً أدنى للمعيشة، وتؤمنه ضد مخاطر الحياة الاجتماعية، إذ أن تدخل الدولة لتنظيم العمل، ومساعدة العجزة والعاطلين، ووضع تشريع للتعويض عن حوادث العمل، والتأمينات الاجتماعية أمر يقتضيه التضامن الاجتماعي.

وإلى مثل هذه الإصلاحات الاجتماعية دعا أيضاً مذهب اشتراكيه الدولة الذي ظهر في ألمانيا سنة ١٨٧٢. وقد كان لهذه الآراء وغيرها من المذاهب الإصلاحية ولا سيما الإشتراكية منها التي قادها كارل ماركس (Karl Marx)[٣] ولويس بلان (Louis Blanc)[٤] وغيرهما وما رافق هذه

---

(١) محمد طلعت عيسى، «التأمين الاجتماعي» الطبعة الثانية، ص ٣٥.

(٢) عاش سيسموندي (Sismondi) بين سنة ١٧٧٣ وسنة ١٨٤٢، في سويسرا وفرنسا.

(٣) ولد كارل ماركس (Karl Marx) في بروسيا عام ١٨١٨ وتوفي في لندن عام ١٨٨٣. بدأ حياته العلمية أستاذاً للفلسفة في جامعة «بون». ولكن أمره لم يطل لاشتراكه في الحركات الاجتماعية التي كانت تضطرب بها ألمانيا فأخرج من بلاده والتجأ إلى لندن وتوفي فيها كما تقدم.

(٤) عاش Louis Blanc بين سنة ١٨١١ و ١٨٨٢ في فرنسا.

الآراء والمذاهب من تكتلات ونضالات عمالية، ومن تطورات اجتماعية واقتصادية وسياسية، أثرها في حمل أصحاب الأعمال ومن وراءهم من الحكام على التراجع أمام مطالب العمال، والتسليم بحقوقهم المشروعة، ولكن ببطء، وبصورة تدريجية. فصدرت سلسلة طويلة من التشريعات الاجتماعية الهادفة إلى حماية العمال.

ولعل التشريعات المتعلقة بتنظيم العمل كانت أسبقها إلى الظهور، لما لإرهاق العامل في العمل من أثر خطير على صحته. فوضع حد أقصى لفترة العمل، وسن أدنى للعمل، وحرم العمل ليلاً على الأحداث والنساء، كما حرم عليهم العمل في بعض الصناعات والقيام ببعض الأعمال. ثم صدرت تشريعات تتعلق بالأجور، وتضع لها حداً أدنى لا يمكن النزول عنه في عقد العمل أو في إتفاق ملحق به، وتقرر لها حماية فعالة تكفل وصولها إلى العامل كاملة أو شبه كاملة. كما ظهرت تشريعات تتعلق بأخطار المهنة من حوادث وأمراض مهنية، وتلقي على عاتق صاحب العمل التزاماً بتعويض العامل المصاب عن الأضرار الناشئة عنها. ثم تلت هذه الشريعات تشريعات أخرى تتعلق بحماية العامل من سائر الأخطار التي تهدد العامل في مورد رزقه، وإن كانت على غير صلة بعمله، كالمرض والعجز والشيخوخة ووفاة رب العائلة، نظراً لعجز العامل عن مواجهة نتائجها السلبية بإمكاناته المادية المحدودة. وقد أطلق على هذه التشريعات اسم «التأمينات الاجتماعية» (assurances sociales) نظراً لما توفره لطبقة الكادحين التي تمثل الغالبية العظمى من المواطنين من تأمين ضد المخاطر التي تهدد قدرتهم على العمل أو الكسب ومواجهة النفقات الاستثنائية التي قد تنشأ عن المرض أو العجز أو الشيخوخة أو الوفاة، وكذلك الأعباء التي تنشأ عن الزواج والوضع.

وقد كانت تلك النظم في بداية ظهورها، قاصرة على العمال[1]، باعتبارهم أكثر الفئات حاجة إلى الرعاية الاجتماعية نظراً لضآلة دخولهم. وتعتبر من ثم جزءاً من تشريع العمل. فلما اتسعت دائرتها، وضمت إليها التشريعات المتعلقة بأخطار المهنة والعلاوات العائلية (allocations familiales)، إطلق علها اسم الضمان الاجتماعي، وامتدت إلى طوائف أخرى من المواطنين ممن هم بحاجة إلى الرعاية، وانفصلت عن قانون العمل، وصارت فرعاً مستقلاً عنه، وإن ظلت وثيقة الصلة به[2].

٦٥ ـ (ب) المحافظة على القوى العاملة في المجتمع وتحريرها من الخوف:

إن أهم ما يقلق العامل، ويثير في نفسه الخوف من المستقبل، هو الخشية من الوقوع في الحاجة، إذا ما فقد عمله، لعلة طرأت، من إصابة أو مرض، أو لشيخوخة حلت، أو بطالة قدرت، دون أن يكون لديه ما ينفق منه على نفسه وعياله، أو إذا ما فاجأه الموت قبل أن يوفر لأولاده من بعده ما ينفقون منه على أنفسهم.

ولذلك كان تحرير الإنسان من عقدة الخوف هذه ومده بأسباب الأمان النفسي أهم الدعائم التي قامت عليها فلسفة الضمان الاجتماعي. وقد وجدت هذه الغاية ترجمتها في سعي الضمان إلى صيانة العنصر الإنساني وتنمية قيمته الجوهرية، عن طريق تأمينه من المخاطر التي تؤثر في قواه الجسدية وتعويضه عن النقص في مقدرته على الكسب، وعما تعرض له من نفقات استثنائية.

---

(١) و(٢) محمود جمال الدين زكي في «قانون العمل الكويتي» ص ١٧، والمرجع الذي أشار إليه في الهامش ١ من ذات الصفحة.

فضمان العامل ضد مخاطر وأمراض المهنة، وتعويضه وتأهيله مهنياً في حالة الإصابة أو المرض، وضمان الأم ضد مخاطر الحمل والولادة، ورعاية الطفولة والشيخوخة، كل ذلك، يعتبر من أهم مقومات صيانة العنصر الإنساني. ولهذا لا تقوم فلسفة الضمان الاجتماعي على مجرد التعويض عن الضرر فحسب، وإنما على العمل لتمكين العامل على استرداد قواه البدنية والعقلية والعودة إلى العمل المثمر الذي يتفق مع اسعداداته وحالته الجديدة.

كما ينضوي تحت موضوع حماية القوى العاملة كل ما يتعلق بالعجز المؤقت عن الكسب نتيجة للمرض أو البطالة أو الإصابة وكل ما يتعلق بالعجز الدائم عن الكسب نتيجة الشيخوخة أو المرض العقلي.

ومن المفروض أن البطالة تؤثر في نفسية العامل. فالعامل ذو المهارة الذي اكتسب مهارته بعد كثير من الجهد والمشقة، يواجه مشكلات نفسية في غاية الحدة، إذا ما وجد فجأة أن هذه المهارة أصبحت بدون فائدة نتيجة للبطالة الفنية الناشئة عن بعض المخترعات الحديثة، أو من جراء تحسين طرق الإنتاج، ذلك أن شعوره بالكرامة، واعتباره لذاته، المبنيان على اعتزازه بمهارته التي أصبحت مهملة، يأخذان في الإنهيار كلما تعاقبت أيام بطالته(١).

ولهذا فإن الضمان الاجتماعي بسعيه لحماية المضمونين من المخاطر الاجتماعية ومنها البطالة، إنما يعمل على تحرير الإنسان من الخوف وتنمية قيمته الجوهرية.

---

(١) محمد طلعت عيسى، المرجع السابق، ص ٤٢، والمرجع الذي أشار إليه في الهامش ٣٤.

٦٦ - جـ - تخفيف حدة الفوارق بين الطبقات الاجتماعية، وإعادة توزيعها توزيعاً عادلاً:

من الركائز الهامة التي يقوم عليها الضمان الاجتماعي، أنه يساعد بصورة تلقائية على التخفيف من حدة الفوارق بين الطبقات، وإعادة توزيعها توزيعاً عادلاً، بما يؤدي إليه من القضاء على الاستغلال الطبقي الذي ظهر نتيجة عدم المساواة في توزيع وسائل الإنتاج، والنهوض بالطبقات المستغلة إلى مستوى لائق للمعيشة.

فمساهمة أصحاب العمل في تمويل بعض فروع الضمان، كما في ضمان البطالة والضمان الصحي، أو انفرداهم في تمويل بعض الفروع الأخرى، كفرع طوارىء العمل والأمراض المهنية، وفرعي التعويضات العائلية، وتعويض نهاية الخدمة، من شأنه القضاء على مفهوم الاستغلال في علاقتهم بالعمال، والتخفيف من حدة الفوارق العنيفة بين الطبقات. إذ أن ما يقتطع من أرباح أصحاب العمل بواسطة اشتراكات الضمان ليوزع على المضمونين من خلال التقديمات المقررة لهم، من شأنه التقليل من صافي أرباح أصحاب العمل والإرتقاء بمستوى معيشة العمال.

ثم أن الممايزة التي قد يعتمدها الضمان بين القطاعات المهنية أو الإقليمية فيما يتعلق بتقديمات الضمان، وما يؤدي إليه من هجرة الأيدي العاملة من القطاع الذي تقل فيه هذه التقديمات إلى القطاع الذي تزيد فيه، من شأنها أن تساعد على قيام طبقات اجتماعية جديدة على أساس من الكفاءة المهنية أو الحاجة الاجتماعية بحيث لا تطغى طبقة على أخرى، وبذلك يتحقق التوزيع العادل للطبقات الاجتماعية. ذلك لأن التوزيع العادل للطبقات الاجتماعية إنما يعني القضاء على الطغيان أو الاستغلال الطبقي، وليس القضاء على نظام الطبقات بالذات. فنظام الطبقات ضرورة اجتماعية،

لأن الطبقات من مستلزمات الحياة في المجتمع الإنساني، ولا يمكن قيام مجتمع تنعدم فيه الطبقات أو تسود فيه طبقة واحدة. ولكن الذي يجب مراعاته هو أن تقوم هذه الطبقات على أساس من العمل والكفاءة وحدهما، وليس على أساس ما تملك من وسائل الإنتاج أو رؤوس للأموال. وفي هذا يقول الله سبحانه وتعالى في محكم كتابه: ﴿**وهو الذي جعلكم خلائف الأرض ورفع بعضكم فوق بعض درجات، ليبلوكم في ما آتاكم...**﴾[1].

ولهذا يرى سان سيمون أن وجود النظام الطبقي تأكيد لطبيعة الحياة الاجتماعية. ويدعو إلى إعادة التوزيع الطبقي بحيث تجد كل طبقة المكان الذي يتفق مع فائدتها للمجتمع، والذي يتفق مع مدى ما تقدمه للمجموع. ويحقق هذا التنظيم عن طريق تهيئة أسباب الحياة السوية أمام الطبقة العاملة، وعدم استغلالها لصالح أصحاب رؤوس الأموال، وهو يرى أيضاً أن طبقة الصناع يجب أن تحتل الصف الأول لأنها أكثر الطبقات أهمية، ولأنها تعتمد على قواها الذاتية وأعماله الخاصة في تدعيم كيانها.

٦٧ ـ د ـ إحلال التضامن الاجتماعي محل الفردية في العلاقات الإنسانية:

إن إحلال التضامن الاجتماعي محل الفردية، يعتبر إحدى الركائز الهامة التي تقوم عليها فلسفة الضمان الاجتماعي. فقد كان إنسان ما قبل الضمان الاجتماعي يعيش حالة من الفردية والانعزال، على نحو كان يشعر معه بالاستقلال عن مجتمعه، وبالوحدة في مواجهة مصيره. وقد بلغ هذا الشعور ذروته بعد دخوله عصر الصناعة، وانتشار مبادىء الثورة الفرنسية، التي قضت على مرتكزات التضامن الاجتماعي بإلغائها جميع التجمعات

(١) سورة الأنعام، الآية: ١٦٥.

التي كانت تتوسط بين الفرد والدولة، لا سيما تجمعات العمال التي كانت تتولى الدفاع عن مصالح هؤلاء ضد تعسف وجور أصحاب الأعمال.

وقد كانت هذه الحقيقة وراء الدعوة التي أطلقها فلاسفة القرن التاسع عشر لفرض التضامن الاجتماعي عن طريق الاعتراف القانوني للفرد بحق طبيعي في الأمن الاقتصادي قبل الدولة(١)، وقد وجدت هذه الدعوة من بعد، في نظام الضمان الاجتماعي الذي يقوم على أساس المواجهة الجماعية للأخطار التي تحيق بالفرد، بحيث أصبح حق الفرد في العيش بأمان، في ظل الضمان الاجتماعي، ديناً على مجتمعه. ولذلك نجد أن المتحملين بعبء الضمان ليسوا بالضرورة المستفيدين منه. ذلك لأن الفئات المحتاجة إلى الضمان قد تكون عاجزة عن دفع نفقاته. ولذلك يشارك أرباب العمل العمال في تحمل هذا العبء، أو يتحملونه بكامله في بعض الصور، أو بمشاركة الدولة. وتتم هذه المشاركة على أساس فكرة التكافل أو التضامن الاجتماعي، بحيث يساهم كل من العمال وأرباب العمل بنسبة معينة من الأجر أو الدخل بصفة عامة، وتساهم الدولة بقدر ما تسمح به قدراتها الاقتصادية(٢).

أما مستحقات الضمان فتتحد على أساس الحاجة الناشئة عن تحقق الخطر، والمتمثلة إما في الدخل المنقطع أو المنتقص، وإما في الأعباء الإضافية التي يلقيها تحقق الخطر على الدخل الثابت، كنفقات العلاج والأعباء العائلية.

وعلى هذا النحو نجد أن حق المستفيد في الضمان لا يتحدد بمقدار مساهمته في تمويله، بل بالمقدار اللازم للمحافظة على مستواه المعيشي

(١) مصطفى الجمال وحمدي عبد الرحمن في «التأمينات الاجتماعية» ص ١١.
(٢) مصطفى الجمال وحمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ١٠٥.

الأدنى، كما تحدده الحاجة الناشئة عن تحقق الخطر المضمون منه.

وعلى هذا النحو يساعد الضمان على إشاعة الشعور بالتضامن بين أبناء المجتمع الواحد، ولا سيما بين العمال وأرباب العمل الذي يتجهون في استثمار أموالهم وجهة تتفق مع المبادىء الأخلاقية والإنسانية، ويوجهون طاقاتهم إلى استغلال الطبيعة بدلاً من استغلال الأيدي العاملة.

٦٨ ـ هـ ـ تأكيد فضيلة العمل وتنمية الأخلاق المهنية:

من النتائج الهامة التي يساهم الضمان الاجتماعي في تحقيقها تأكيد فضيلة العمل، وتنمية الأخلاق المهنية. فالضمان الاجتماعي بتأكيده على العمل كوسيلة لضمان العيش الكريم وبرعايته للطبقة العاملة، وحرصه على صيانة قواها الإنتاجية لضمان استمرار عجلة الإنتاج، يثير في العمال الاعتزاز بالعمل، ويعيد إليهم الثقة بأنفسهم وبدورهم الإيجابي في عملية البناء والتقدم.

وعلى هذا النحو يقبل العامل على عمله مدفوعاً بالرغبة في أداء دوره الإنتاجي، وإطلاق ما يكتنز من طاقات خلاقة، لا سيما وأنه، بفضل ما يتمتع به من ضمانات اجتماعية، قد تحرر من عوامل الخوف والقلق (الخوف من مفاجآت الغد، والقلق على نفسه وعياله) وأصبح يعمل في أجواء نفسية واجتماعية مريحة.

وبذلك أصبح العمل فضيلة أخلاقية، وتلاشت النظرة القديمة التي كانت تمايز بين عمل يدوي وعمل غير يدوي، مفضلة الثاني على الأول، وأصبح ينظر للعمل على إطلاقه، يدوياً كان أو غير يدوي، كمنبع للثروة، ومصدر لسعادة الإنسان. كما أن الضمان الاجتماعي بإشاعته التضامن بين العمال من جهة، وبينهم وبين أرباب العمل من جهة أخرى، قد عزز دور

النقابات العمالية التي تؤدي دوراً إيجابياً في إشاعة وتنمية الأخلاق المهنية، وشجع العمال على التمسك بهذه الأخلاق، والتفاني في حماية الإنتاج من أي تخريب أو إتلاف.

إذ من دعائم الأخلاق المهنية، شعور العمال بالرضا عن عملهم. والضمان الاجتماعي بحمايته للعمال من مخاطر العمل والزمن، يوفر لديهم الشعور بالرضا، والإحساس بالاستقرار، مما يدفعهم إلى الإخلاص في العمل، والتمسك بالأخلاق المهنية.

٦٩ ـ و ـ الارتفاع بالمستوى الصحي العام لأفراد المجتمع:

يساهم الضمان الاجتماعي في رفع المستوى الصحي العام لأفراد المجتمع عن طريق الضمان الصحي. فالضمان الصحي هو أهم فروع الضمان الاجتماعي لأنه يقوم بحماية صحة المضمونين وعائلاتهم وقاية وعلاجاً واستشفاء، فيقدم لهم الإعانات العينية والنقدية التي يحتاجون إليها لتوقي المرض أو للتخلص من آثاره. وإذا عرفنا أن المستفيدين من الضمان الصحي يؤلفون الغالبية من طبقات المجتمع، أدركنا مدى الأثر الذي يحدثه هذا الضمان في رفع المستوى الصحي للمواطنين.

المبحث الثاني

آثار الضمان الاجتماعي على الصعيد الاقتصادي

٧٠ ـ أ ـ تأمين دخل بديل من الدخل المنقطع:

إلى جانب حرصه على حماية قدرة العمال على العمل عن طريق الخدمات الطبية الوقائية والعلاجية، يحرص الضمان الاجتماعي أيضاً على حماية قدرتهم الشرائية، حفاظاً على أمنهم المعيشي. ولذلك يقوم الضمان الاجتماعي بصرف الدخول البديلة لكل من فقد دخله الأساسي من

المضمونين، لسبب من مرض أو إصابة أو شيخوخة أو عجز أو بطالة أو وفاة (بالنسبة لعائلة المتوفى)، لكي لا يفقد القدرة على شراء السلع والخدمات التي يحتاج إليها للوفاء بحاجاته المعيشية، والتحصن من الحاجة والحرمان. وتتمثل هذه الدخول بالتعويضات التي تصرف للمضمونين في حالة العجز المؤقتَ عن العمل، وفي حالة انتهاء الخدمة (بالنسبة للأنظمة التي تأخذ بنظام تعويض نهاية الخدمة) وبالمعاشات التي يتقاضونها في حالة الشيخوخة (بالنسبة للأنظمة التي تطبق ضمان الشيخوخة) وفي حالة العجز الدائم، والوفاة (بالنسبة لعائلة المتوفى).

ويحرص الضمان الاجتماعي على أن تكون هذه التعويضات والمعاشات متناسبة مع الأجور ومع مستوى العيش السائد، بحيث لا تقل عن الحد المعقول للحياة الإنسانية الكريمة.

وإذا كان من شأن هذه الدخول البديلة أن تحفظ لأصحابها قوتهم الشرائية التي تمنع عنهم خطر الفاقة والعوز، فإنها في الوقت نفسه تساهم في حماية الاقتصاد الوطني من أي خلل في التوازن بين الإنتاج من جهة والاستهلاك من جهة ثانية، قد ينجم عن فقدان الأجر كلما انقطع الأجراء عن العمل لمرض أو إصابة أو بطالة أو عجز أو شيخوخة.

والقوة الشرائية (Le pouvoir d'achat) نظرية اقتصادية قديمة، تقوم على التنسيق الضروري بين العرض والطلب «عن طريق زيادة القوة الشرائية لدى الناس، وجعل الطبقات المستهلكة تتمتع بمقدار إضافي من النقد وذلك بزيادة الرواتب والأجور وتعويضات العطالة، فيؤدي ذلك كله لزيادة الطلب، وبالتالي لرفع الأسعار، وهكذا يعقب الرخاء الضيق»[1]. وقد تجلت هذه النظرية في

---

(١) أحمد السمان، موجز الاقتصاد السياسي، الجزء الثاني، ص ٢٧٨.

سياسة الرئيس روزفلت في مواجهة الأزمة الاقتصادية لعام ١٩٢٩ التي تمحورت بوجهيها الاقتصادي (New Deal) أو الاجتماعي (Social security act) حول زيادة الاستهلاك عن طريق زيادة القوة الشرائية للمستفيدين عن طريق الإعانات التي تقدم إليهم[١].

٧١ - ب - تغطية الأعباء العائلية والنفقات الاستثنائية الناجمة عن المرض والإصابة والوفاة:

من الراهن أن الأعباء العائلية، وكذلك النفقات الاستثنائية التي تنشأ عن المرض أو الإصابة أو الوفاة، تعتبر من الأخطار التي تهدد بإرهاق ميزانية الأسرة وخفض مستواها المعيشي، لا سيما بالنسبة لأصحاب الأجور الذين يعولون على نشاطهم المهني للحصول على مورد رزقهم. ولذلك حرص الضمان الاجتماعي على منح أصحاب الأسر من المضمونين التعويضات اللازمة لمواجهة أعبائهم العائلية، كما حرص في حالات المرض والإصابة على تقديم الخدمات الطبية، أو المساهمة في نفقات هذه الخدمات إلى المضمونين وعائلاتهم، للتخفيف من أعبائها، وحماية الأسرة من نتائجها الاقتصادية، وفي حالة الوفاة، على تعويض المضمون أو أفراد عائلته عن نفقات الدفن التي قد تثقل كاهل بعض الأسر.

ولا شك أن الضمان بهذه المساعدات يوفر للمضمونين القدرة على الإنفاق، والإقبال على طلب السلع والخدمات الأمر الذي يزيد في الاستهلاك، ويساهم في تنشيط الحركة الاقتصادية لا سيما في القطاع الطبي حيث تساهم تقديمات الصندوق مساهمة فعالة في زيادة الطلب على خدمات

---

(١) Dupeyroux, op.cit. P.180. No 170.

وهو يضيف بأن جميع الحكومات تقريباً، قد تخلت هذه النظرية، وأنها تعتبر أن الأزمة الاقتصادية تفرض الحد من التقديمات الاجتماعية.

هذا القطاع، وتنشيط إنتاج السلع والمفردات الطبية.

٧٢ ـ جـ ـ زيادة الإنتاج ورفع مستوى الأجور:

لقد أكدت البحوث العلمية التي أجريت على العمال في مهن مختلفة، ومستويات اجتماعية متباينة، أن شعور العامل بالاستقرار في عمله، واطمئنانه إلى مستقبله، وتحسين ظروف عمله وتعويضه عن الأجر المفقود أو المنتقص، في حالات المرض والإصابة والعجز والشيخوخة والبطالة، يزيد من إنتاجيته ومن قدرته على الإبداع والابتكار.

ولا شك أن الضمان الاجتماعي بما يوفره للعامل من ضمانات ضد مخاطر المرض والإصابة والعجز والشيخوخة والوفاة والبطالة، يشكل عاملاً مهماً في إيجاد الظروف المذكورة وبالتالي في زيادة إنتاجية العامل ورفع كفايته.

ويساعد ارتفاع الكفاية الإنتاجية للعمال على ارتفاع مستوى الأجور في المدى الطويل، مما يهيىء لهم حياة اقتصادية كريمة، ومستوى لائق من المعيشة.

ولهذا فإن العامل الذي ينعم بالاستقرار يجد نفسه باستمرار مدفوعاً لرفع مستواه المهني، وتحسين كفايته الإنتاجية، لكي يظفر بأجر أعلى، يرفع به من مستوى معيشته ومعيشة عائلته.

فالعامل من الناحية النفسية ـ ينظر إلى أجره من خلال رغبته في إشباع جميع حاجاته. ومن المعروف أن حاجات الإنسان دائمة النمو والتزايد، وكل ارتفاع في الأجر يسمح للعامل بالوصول إلى إشباع حاجات معينة، يغريه بمضاعفة الجهد لرفع أجره من جديد وصولاً إلى إشباع حاجات جديدة ورفع مستواه الاجتماعي والاقتصادي. فالعلاقة بين الأجر

والحاجات علاقة طردية. وبقدر ما تتغير حاجات العامل، بقدر ما يتغير ما يعرف بالأجر الكافي. «فمعدل الأجر يكون غير كاف من الناحية النفسية مهما كان مقدار المبلغ إطلاقاً، إذا نجم عن هذا الأجر بوناً شاسعاً بين مستوى طموح العامل ومستوى تحصيله»[1].

٧٣ ـ د ـ زيادة فرص العمل والاستخدام:

من الواضح أن الضمان الاجتماعي، بما يوفره للمضمونين من إعانات عينية ونقدية، في حالة المرض والبطالة والشيخوخة والوفاة، وفي مواجهة الأعباء العائلية، إنما يوفّر لهم ـ كما قدمنا ـ قدرة شرائية ما كانت لتتوفر لهم لولا هذه الإعانات، فيقبلون على طلب السلع والخدمات، الأمر الذي يزيد في حجم الاستهلاك. وعندما يزيد حجم الاستهلاك، ينشط أصحاب رؤوس الأموال لتوسيع استثماراتهم عن طريق إقامة المصانع الجديدة، أو توسيع المصانع القائمة، لتلبية الحاجات المتزايدة لجمهور المستهلكين، وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة فرص العمل والاستخدام، وازدياد الطلب على الأيدي العاملة.

٧٤ ـ غير أن الوصول إلى هذه النتائج يفترض وجود فائض في الإنتاج القومي يسمح للضمان الاجتماعي بتوزيع التعويضات والخدمات دون أن ينتقص من حجم الاستثمار، لأن الضمان الاجتماعي في الأساس يقوم على اقتطاع جزء من الناتج القومي، ثم توزيعه على المضمونين، وهم في الغالب، ممن لا تكفي أجورهم العادية لإشباع حاجاتهم الاستهلاكية[2].

---

(١) محمد طلعت عيسى، المرجع السابق، ص ٤٧، والمرجع الذي أشار إليه في الهامش ٣٧.

(٢) مصطفى الجمال وحمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ٥٩ ـ ٦٢؛ وأحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١٩٠ ـ ١٩٤.

وعلى هذا النحو فإن الأخذ بنظام الضمان الاجتماعي دون توافر هذ الفائض في الإنتاج، يتمخض في النهاية عن مجرد زيادة الأسعار، دون أن يحقق منافع إضافية حقيقية للمستفيدين منه.

ولذلك، فإن سياسة الضمان الاجتماعي يجب أن تأخذ بالاعتبار عدم الإخلال بالتوازن المفترض بين حجم الاستهلاك المتمثل بتقديمات الضمان الاجتماعي، وبين حجم الاستثمار، بحيث لا يؤدي الجزء المقتطع من الدخل القومي لحاجات الضمان، إلى التضحية بمتطلبات الاستثمار. وإن تجاوز الضمان لهذه المسألة من شأنه أن يعوق نمو الإنتاج، أو أن يزيد حجم الاستهلاك عن حجم الإنتاج، مما يؤدي في النهاية إلى التضخم وزيادة الأسعار، كما تقدم[1].

---

(١) مصطفى الجمال وحمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ٥٩ ـ ٦٢، وأحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ١٩٠ ـ ١٩٤.

الفصل الثامن
الضمان الاجتماعي في الإسلام

٧٥ ـ قبل أن نختم هذه المقدمة التي عرضنا فيها للضمان الاجتماعي في مفهومه وتطوره وتطبيقاته المختلفة، رأينا ـ استكمالاً للفائدة ـ أن نتوِّجها بعرض للضمان الاجتماعي في الإسلام، لتقدمه على أنظمة الضمان الأخرى في كثير من منطلقاته وأبعاده.

فالضمان الاجتماعي في الإسلام إلى جانب كونه نظاماً للقضاء على الحاجة، وحماية الإنسان من الفقر، يسعى إلى تعميق الأخوة الإسلامية، وتحصين المعتقد الديني لدى المستضعفين، وإقامة المجتمع المتكافل. ولذلك ارتفع الإسلام بالضمان الاجتماعي إلى مستوى العقيدة الإسلامية، فجعله جزءاً منها، وجعل الالتزام بأحكامه واجباً دينياً واجتماعياً في آن معاً.

وينطلق الإسلام في كل ذلك من احترامه للإنسان، واعترافه بحقه في الحياة الحرة الكريمة.

فالإنسان في نظر الإسلام هو خليفة الله في الأرض، ولتمكينه من النهوض بأعباء هذه الخلافة، كان لا بد من إحاطته بالضمانات الروحية والعلمية والمادية، اللازمة، فأودع فيه رَوْحاً من روحه وبعضاً من علمه، وجعل له حقاً في ما استخلفه فيه من أموال الدنيا، ليدفع عنه شر الحاجة، ويوفر له الأمان في العيش.

﴿وإذ قال ربك للملائكة إني جاعل في الأرض خليفة..﴾[1]، وخلافة الله في الأرض، تقتضي في الخليفة سمواً ربانياً يميزه عن سائر الخلق، ويؤهله للنهوض بأعباء هذه الخلافة. ولذلك أودع فيه سبحانه وتعالى رَوْحاً من روحه؛ وزوده بشيء من علمه، ثم جعل له السيادة على من عداه من خلقه، وأطلق يده في إدارة شؤون الكون، وتحقيق المشيئة الإلهية.

وكان الملائكة يرون في التسبيح بحمد الله، والتقديس له، هو وحده الغاية االمطلقة للوجود، وأنهم بهذا المعنى، هم خلفاء الله، أو المؤهلون لخلافته، لأنهم يسبحون بحمده ويقدسون له؛ أما الإنسان، ذلك المخلوق الأرضي، المركب من القوى الغضبية والشهوية، فقد لا تخلو خلافته من الفساد وسفك الدماء، خاصة وأن الدار دار تزاحم وصراع.

﴿قالوا أتجعل فيها من يفسد فيها ويسفك الدماء، ونحن نسبح بحمدك ونقدس لك﴾[2].

وقد خفيت عليهم حكمة المشيئة الإلهية في بناء الأرض وعمارتها، وأن هذا الإنسان الذي استخلفه الله سبحانه وتعالى الذي قد يفسد أحياناً، وقد يسفك الدماء أحياناً، ولكنه سيكون قادراً على إعمار الأرض، وإطلاق حركة التغيير والتطوير، ليحقق الخير الدائم والرقي الدائم، ولذلك جاءهم الجواب من العليم بكل شيء، الخبير بمصائر الأمور: **﴿قال: إني أعلم ما لا تعلمون﴾**[3].

﴿وعلَّم آدم الأسماء كلها، ثم عرضهم على الملائكة، فقال أنبئوني بأسماء هؤلاء إن كنتم صادقين * قالوا سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا،

---

(١) (٢) (٣) سورة البقرة، الآية: ٣٠.

إنك أنت العليم الحكيم﴾[1].

ومعنى تعليم آدم الأسماء، تزويد الإنسان بالعلم الذي هو بحاجة إليه لاستقراء حقيقة الكون، والنهوض بالمهمة الضخمة الموكولة إليه، حتى أصبح العلم من مقومات الشخصية الإنسانية.

وقد اعتبر الإسلام أن العلم حق للإنسان بقدر ما هو واجب عليه ـ كما سنرى ـ، ولذلك حثه على التعلم، وميز بين الذين يعلمون والذين لا يعلمون.

﴿اقرأ وربك الأكرم * الذي علم بالقلم * علم الإنسان ما لم يعلم﴾[2].

﴿وما يستوي الأعمى والبصير * ولا الظلمات ولا النور * ولا الظل ولا الحرور﴾[3].

﴿... قل هل يستوي الذين يعلمون والذين لا يعلمون...﴾[4].

وإذا كان الإسلام قد اهتم ببناء الإنسان روحياً وفكريًا، لكي يستطيع أن يقوم بخلافة الله في أرضه، فيصعد بروح الله المودعة فيه إلى أعلى مراتب الكمال، ويستكشف بما آتاه من علم، حقائق الكون وأسرار الوجود، توصلاً لتحقيق الخير الدائم، فإنه لم يغفل حاجته إلى الأمن

---

(١) سورة البقرة، الآية: ٣١.
وانظر في شرح هاتين الآيتين: الميزان في تفسير القرآن، للعلامة السيد محمد حسين الطبطبائي، المجلد الأول، ص ١١٦ وما يليها؛ وفي ظلال القرآن، لسيد قطب، الجزء الأول، ص ٦٤ وما يليها، الطبعة السابعة.

(٢) سورة الفلق، الآيات: ٣ و ٤ و ٥.

(٣) سورة فاطر، الآيات: ١٩ و ٢٠ و ٢١.

(٤) سورة الزمر، الآية: ٩.

الاقتصادي، فشرع له من الأحكام ما يضمن له عيشاً كريماً، ويسد عليه أبواب الفقر والحاجة.

فقضى أولاً باعتماد العمل وسيلة لكسب الرزق وتأمين العيش، وأوجب على الدولة أن تهيىء للفرد العمل المناسب، وفرصة المساهمة في النشاط الاقتصادي المثمر، لكي يعيش الإنسان على عمله وجهده.

فإذا كان الإنسان عاجزاً عن العمل، وكسب معيشته بنفسه كسباً كاملاً، أو إذا لم تفلح الدولة، لسبب أو لآخر، في منحه فرصة للعمل، وجب على الدولة أن توفر له معيشته في الحد الذي يتناسب مع المستوى العام للمعيشة في المجتمع الإسلامي: وهنا تظهر فكرة الضمان الاجتماعي للتعويض عن العمل وفقدان الكسب[1]. ونعرض فيما يلي كلاً من العمل والضمان الاجتماعي في مبحث خاص.

المبحث الأول

العمل

٧٦ ـ العمل هو السمة البارزة في حياة الفرد والجماعة على السواء. فبالإضافة إلى كونه المصدر الأول للمعيشة، يعتبر الركن والأساس لكل تقدم أو تطور أو حضارة.

وقد ارتبط العمل بشكل جذري باستخلاف الله سبحانه وتعالى الإنسان في الأرض، أما الجنة فلا عمل فيها. ولذلك عندما خلق الله

---

(١) راجع «اقتصادنا» للسيد محمد باقر الصدر، ص ١١٥ وما يليها؛ وراجع بهذا المعنى أيضاً: «التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية» للدكتور عبد اللطيف محمود آل محمود، ص ١١٩ وما يليها؛ و «حقوق الإنسان في الإسلام»، للأستاذ الدكتور محمد الزحيلي، ص ٢٨٠ وما يليها.

سبحانه وتعالى آدم وحواء وأسكنهما الجنة، وفر لهما كل ما يحتاجانه من طعام وكساء ومأوى، بدون جهد منهما ولا عمل.

﴿وقلنا يا آدم اسكن أنت وزوجك الجنة وكلا منها رغداً حيث شئتما﴾[1] **﴿إن لك ألا تجوع فيها ولا تعرى * وأنك لا تظمأ فيها ولا تضحى﴾**[2].

وعندما استخلفهما وذريتهما الأرض، لإعمارها، والتمتع بخيراتها، ربط الحصول على حاجاتهم الضرورية منها بالسعي والعمل، فقال عَزَّ وجَل:

﴿هو الذي جعل لكم الأرض ذلولاً فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه، وإليه النشور﴾[3].

﴿وهو الذي سخر لكم البحر لتأكلوا منه لحماً طرياً وتستخرجوا منه حلية تلبسونها، وترى الفلك مواخر فيه، ولتبتغوا من فضله ولعلكم تشكرون﴾[4] والأكل، وابتغاء الشيء وسد الحاجات، لا يأتي إلاَّ بالسعي في الأرض والعمل فيها[5].

ولذلك علَّق الله سبحانه وتعالى حصول الإنسان على ما يحتاج إليه، وما يرغب فيه من خيرات الدنيا، بسعيه وعمله، فقال تعالى:

﴿وأن ليس للإنسان إلا ما سعى * وأن سعيه سوف يُرى * ثم يجزاه

---

(١) سورة البقرة، الآية: ٣٥. عيش رغد: عيش رائع طيب.
(٢) سورة طه، الآيتان: ١١٨ و ١١٩ ـ ضحى: أصابه حر الشمس.
(٣) سورة الملك، الآية: ١٥.
(٤) سورة النحل، الآية: ١٤.
(٥) د. عبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص ١٢٤؛ وانظر أيضاً الدكتور محمد الزحيلي، المرجع السابق، ص ٢٨٠ ـ ٢٨١.

الجزاء الأوفى﴾[1].

ثم أمر الإنسان بالسعي والعمل، وحذر من التكاسل والتواكل، فقال تعالى:

﴿وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون﴾[2].

وقال عز من قائل:

﴿فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله﴾[3].

والمعنى، والله أعلم، أنه بعد الانتهاء من صلاة الجمعة، وهي أفضل صلاة في الإسلام، «يصبح المسلم في حل لطلب رزقه والسعي على نفسه وعلى عياله، بعد أن كان ممنوعاً منه لأداء تلك الصلاة الأسبوعية الجامعة»[4].

وجعل الله قيمة الإنسان ودرجته في الدنيا والآخرة بمقدار عمله[5]، فقال عز وجل:

﴿ولكل درجات مما عملوا﴾[6].

هذا مع الملاحظة أن العمل الواجب شرعاً، والذي دعا إليه القرآن الكريم، يشمل العمل للدنيا والآخرة، وهو مقرون دائماً بالإيمان[7].

---

(١) سورة النجم، الآيات: ٣٩ ـ ٤١.
(٢) سورة التوبة، الآية: ١٠٥.
(٣) سورة الجمعة، الآية: ١٠.
(٤) د. عبد اللطيف محمد آل محمود، المرجع السابق، ص ١٢٥.
(٥) د. محمد الزحيلي، المرجع السابق، ص ٢٨١.
(٦) سورة الأنعام، الآية: ١٣٢؛ وسورة الأحقاف، الآية: ١٩.
(٧) د. محمد الزحيلي، المرجع السابق، ص ٢٨١ ـ ٢٨٢.

وقد أكد رسول الله ﷺ الأمر بالعمل، وحث عليه بقوله:

«أطيبُ الكسبِ عملُ الرجل بيدِه» و «ما أكل ابن آدم خيراً من عمل يَدِه، وأن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده»(١).

وقال صلوات الله عليه: «طلب كسبِ الحلال فريضة»(٢).

ودعا الإسلام إلى اتقان العمل وتحسينه، فقال عليه الصلاة والسلام: «إن الله يُحِبُ إذا عَمِلَ أَحَدُكُم عملاً أَنْ يُتقِنه»(٣).

بياناً لقوله تعالى: ﴿**الذي خلق الموت والحياة ليبلوكم أيكم أحسن عملاً**﴾(٤).

وحثَّ الإسلام كذلك على الأمانة في العمل، فقال عزَّ وجلَّ: ﴿**فقالت إحداهما، يا أبتِ استأجره، إن خير من استأجرت القوي الأمين**﴾(٥).

كما حث على إعطاء الأجير أجره، بمجرد أن ينتهي من عمله، قال رسول الله ﷺ: «أُعْطُوا الأجيرَ أجْرَه قَبْلَ أن يَجُفَّ عَرَقُه»(٦).

وحذَّر رسول الله ﷺ من الكسل والخمول، فقال: «لأن يأخذ أحدكم حبله، فَيَحتَطِبْ، خيرٌ من أن يسأل الناس أعطوه أو مَنَعُوه»(٧).

وأثنى، عليه الصلاة والسلام على اليد العاملة بقوله: «هذِهِ يدٌ يحبها

---

(١) نقله الدكتور رمضان أبو السعود في كتابه «الوسيط في شرح قانون العمل» ص ١٧٥.
(٢) نقله الدكتور رمضان أبو السعود في نفس المرجع، ص ١٧٦.
(٣) نقله الدكتور فتحي عبد الصبور في «الوسيط في قانون العمل» ص ٣١.
(٤) سورة الملك، الآية: ٢؛ وقد أشار إليها الدكتور الزحيلي في المرجع والمكان السابقين.
(٥) سورة القَصَص، الآية: ٢٦.
(٦) نقله الدكتور فتحي عبد الصبور، في المرجع السابق، ص ٣١.
(٧) الدكتور محمد الزحيلي، المرجع السابق، ص ٢٨٤.

الله ورَسُولُه» وقال: «إن الله يحب العَبدَ المُؤمنَ المحتَرِف»، وقال أيضاً: «العمل عبادة»[1].

وهكذا نتبين أن العمل في الإسلام واجب شرعي على الإنسان، وأن عليه، في الأصل، والأكرم له، أن يكسب عيشه بعمل يده.

ولكن العمل «رهين بفرصه المتاحة أمام لإنسان» وقد يبحث الإنسان عن عمل فلا يجده، وقد يحتاج ما يستجد منه، إلى مهارات خاصة لا تتوافر فيه، وهكذا يجد الإنسان نفسه عاطلاً عن العمل، رغم رغبته فيه، وامتلاكه القدرة على بذل الجهد، فيقع في الفقر والعوز. وهنا يصبح من حق العامل على الدولة أن تجد له العمل المناسب، «على أساس التعاون والبر والتقوى الذي يتسم به المجتمع الإسلامي»[2]، ويقول تعالى: **﴿وتعاونوا على البر والتقوى﴾**[3].

ولذلك يتعين على الدولة أن توفر فرص العمل للعمال عن طريق تشجيع الاستثمار، وإنشاء المصانع، وتوسيع الرقعة الزراعية، وفتح المشاريع العامة التي تستوعب طاقات العمال العاطلين عن العمل. كما يتعين عليها أن تأخذ بمناهج التعليم المهني، لإعداد العمال المهرة، لمواجهة التطور التقني في العمل.

وعلى الدولة أيضاً أن تكفل الأجر المناسبَ لكل عمل، **﴿ولكل درجات مما عملوا وليوفيهم أعمالهم وهم لا يظلمون﴾**[4] وقد أفرد

---

(١) راجع الدكتور محمد الزحيلي، في المرجع السابق، ص ٢٨٤.

(٢) د. محمد الزحيلي، المرجع السابق، ص ٢٨٨؛ ود. عبد الغني بسيوني عبد الله نظرية الدولة في الإسلام، ص ٣٠٧.

(٣) سورة المائدة، الآية: ٢.

(٤) سورة الأحقاف، الآية: ١٩.

الإعلان الإسلامي لحقوق الإنسان[1]، المادتين (١٣ و ١٤) لحق العمل، فنصت المادة (١٣) على أن حق العمل تكفله الدولة والمجتمع، وللإنسان حرية اختياره، وحق العامل في الأمن والسلامة، وحق كل فرد بأجر متساوٍ للعمل، دون أي تمييز بين الذكر والأنثى، والحق بالأجر العادل والمرضي الذي يكفل العيشة اللائقة للعامل وأسرته، مع طلب الإخلاص والاتقان في العمل، ووجوب تدخل الدولة لفض النزاع، والخلاف، ورفع الظلم، لإقرار الحق والإلزام بالعدل دون تحيز.

ونصت المادة (١٤) على حق الإنسان بالكسب المشروع، دون احتكار أو غش، أو إضرار، والربا محرم تأكيداً[2].

المبحث الثاني
الضمان الاجتماعي

٧٧ ـ يهدف الضمان الاجتماعي في الإسلام ـ كما رأينا ـ إلى تأمين معيشة الفرد عندما يعجز عن تأمين معيشته بنفسه، بسبب عجزٍ حالٍّ، أو بطالة مفروضة، وعدم امتلاكه المال اللازم لسد حاجاته. وهو يعتمد في ذلك على مبدأين أساسيين يستمد منهما مبرراته الشرعية والاقتصادية، وهما: التكافل الاجتماعي، وحق الجماعة في موارد الدولة العامة.

ولكل من هذين المبدأين حدوده ومقتضياته في تحديد نوع الحاجات التي يجب أن يضمن إشباعها، وتعيين الحد الأدنى من المعيشة التي يتعين على الضمان الاجتماعي توفيرها للأفراد.

---

(١) الصادر في ١٩ أيلول سنة ١٩٨١ في جلسة اليونسكو، بمبادرة من المجلس الإسلامي وأمينه العام السيد سالم عزام (أنظر حقوق الإنسان في الإسلام للدكتور محمد الزحيلي، ١١٢ وما يليها.

(٢) راجع د. محمد الزحيلي، المرجع السابق، ص ٢٩٤.

فالمبدأ الأول للضمان لا يقتضي أكثر من ضمان إشباع الحاجات الحياتية والضرورية للفرد، بينما يفرض المبدأ الثاني إشباعاً أوسع، ومستوى أرفع من الحياة.

وعلى الدولة أن تطبق الضمان الاجتماعي في حدود إمكاناتها، على مستوى كل من المبدأين.

ولكي نوضح فكرة الضمان الاجتماعي في الإسلام، ونحدد أبعادها، سنتولى شرح هذين المبدأين ومقتضياتهما، وأدلتهما الشرعية في فرعين[١].

الفرع الأول

التكافل الاجتماعي

٧٨ ـ التكافل لغة يعني تبادل الإعالة والنفقة والمعونة[٢]. والكافل هو العائل والضامن والمنفق. يقال كَفَلَ الصغير، أي رباه وأنفق عليه. وفي التنزيل العزيز: ﴿**وكفلها زكريا**﴾[٣]، وفي الحديث: «أنا وكافل اليتيم في الجنة»[٤].

والتكافل بمعناه الاجتماعي يعني مسؤولية الأفراد بعضهم تجاه بعض، بمعنى أن يدفع كل فرد ما يستطيعه حتى تتحقق الكفاية للمحتاج.

وقد فرض الإسلام على المسلمين كفالة بعضهم بعضاً، وجعل من هذه الكفالة فريضة على المسلم في حدود ظروفه وإمكاناته، يجب عليه أن يؤديها، كما يؤدي سائر فرائضه[٥].

---

(١) راجع «اقتصادنا» للسيد محمد باقر محمد، ص ٦١٥ و ٦١٦.

(٢) المنجد في الأدب واللغة والعلوم، للأب لويس معلوف اليسوعي، ص ٧٣٥، ولسان العرب لابن منظور، المجلد (١١) ص ٥٨٩.

(٣) سورة آل عمران، الآية: ٣٧.

(٤) لسان العرب، نفس المجلد والمكان.

(٥) محمد باقر الصدر، المرجع السابق، ص ٦١٦.

ويقوم هذا التكافل على أساس التعاون الذي دعا الله سبحانه وتعالى المؤمنين إليه بقوله عز وجل: ﴿وتعانوا على البر والتقوى﴾[1].

وقد صور رسول الله ﷺ ما يجب أن يكون عليه التكافل بين المسلمين بقوله ﷺ: «المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضاً»[2].

وقوله ﷺ: «مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم، وتعاطفهم، كمثل الجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى»[3].

ولكن الفقهاء اختلفوا في تحديد مضمون التكافل الاجتماعي والمدى الذي يصل إليه. فبينما يرى البعض ـ كما يقول الشيخ محمود شلتوت ـ[4] أن التكافل الاجتماعي يقتصر على الجوانب المعيشية من حياة الإنسان، كالطعام والشراب واللباس، والسكن، يرى آخرون أنه يشمل كل مجال من مجالات الحياة الفردية والمجتمعية، الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والصحية[5]، ويذهب غيرهم إلى أبعد من ذلك، فيرون أن مجال التكافل الاجتماعي، النواحي الأدبية والعلمية والسياسية والدفاعية والجنائية والكفائية والاقتصادية والأخلاقية والحضارية، والمعيشية[6].

---

(١) سورة المائدة، الآية: ٢.

(٢) حديث صحيح رواه البخاري، ونقله د. محمد الزحيلي في المرجع السابق ص ٢٩٦.

(٣) حديث صحيح رواه البخاري ونقله د. محمد الزحيلي في المرجع السابق، ص ٢٩٦.

(٤) الشيخ محمود شلتوت، «الإسلام والتكافل الاجتماعي» مجلة الأزهر، س ٣٣ ع ٨ (شعبان ١٩٨١ هـ يناي ١٩٦٢ م) ٩١٣ (أشار إليه د. عبد اللطيف محمود آل محمود، في المرجع السابق، ص ٨٥).

(٥) محمد عطية الأبراشي «روح الإسلام» ط الثانية، ١٣٨٩ هـ، ١٩٦٩ م، ٢٨٠، وقد أشار إليه د. عبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص ٨٤ و ٨٦.

(٦) الشيخ محمود شلتوت، المرجع السابق، ٩١٠ ـ ٩١٣، (وقد أشار إليه أيضاً د. عبد اللطيف محمود آل محمود، في نفس المرجع والمكان السابقين).

غير أننا في ضوء الغاية من الضمان الاجتماعي الذي يشكل التكافل الاجتماعي إحدى دعامتيه، وبالاستعانة بالمعنى اللغوي للتكافل، الذي يفيد تبادل الإعالة والنفقة والمعونة، وبمعناه الاجتماعي، الذي يعني مسؤولية الأفراد بعضهم تجاه بعض، والتزام الفرد بأن يدفع من ماله ما يستطيعه حتى تتحقق الكفاية للمحتاج ـ كما تقدم ـ، نرى أن التكافل الاجتماعي يقوم على تأمين معيشة الفرد ومعيشة من يعوله، في حالات عجزه وفقره، ويشمل ذلك المأكل والملبس، والمسكن، والتعليم، والعلاج، وسائر الحاجات الأساسية.

ويرى سيد قطب أن للتكافل الاجتماعي في الإسلام صوراً متعددة، ويذكر منها: التكافل بين الفرد وذاته (حيث يكون الإنسان مسؤولاً عن توفير حاجاته، من ماله إن كان له مال، أو من اكتسابه إن لم يكن لديه مال، وهو قادر عليه وواجد له)[١]، والتكافل بين الفرد وأسرته القريبة (حيث تلتزم الأسرة بتأمين معيشة من لا يكون قادراً على الكسب من أفرادها، في حدود مسؤوليتها عنه)[٢]؛ والتكافل بين الفرد والجماعة، وبين الجماعة والفرد. وفي نطاق التكافل بين الفرد والجماعة، وبين الجماعة والفرد، الأمة مسؤولة عن حماية الضعفاء فيها، ورعاية مصالحهم...، وهي مسؤولة عن فقرائها ومعوزيها، فترزقهم بما فيه الكفاية من الزكاة، ومن القادرين إذا لم تسد الزكاة عوز المحتاجين. والتكافل الاجتماعي ثالث الأسس التي تقوم عليها العدالة الاجتماعية، أولها التحرر الوجداني، وثانيها المساواة الإنسانية الكاملة[٣].

ولعل أبرز صورة للتكافل بين المسلمين تلك التي أرسى قواعدها

(١) د. عبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص ١٢٤.
(٢) د. عبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص ١٢٩.
(٣) سيد قطب، العدالة الاجتماعي، ص ٦٢ ـ ٧٦؛ وقد أشار إليه أيضاً الدكتور عبد اللطيف محمود آل محمود في المرجع السابق، ص ٨٣.

رسول الله ﷺ عندما آخى بين المهاجرين والأنصار، بعدما هاجر، عليه الصلاة والسلام، إلى المدينة وأقام دولة الإسلام الأولى فيها.

فقد دعا، صلوات الله وسلامه عليه، إلى التكافل بين المؤمنين لتحمل الديات، وفك الأسرى، وإعطاء المثقل بالدين، والمثقل بنفقة العيال، ورد الظالم والمعتدي والمفسد، والتناصر والتعاون على رد الظالم...، واعتبر «أن معاونة المسلم خير وأعظم أجراً من صيام شهر واعتكافه في المسجد الحرام»[١].

فالتكافل الاجتماعي هو الأساس الأول الذي يقوم عليه الضمان الاجتماعي في الإسلام، وفيه يفرض الإسلام على المسلمين كفالة بعضهم بعضاً، ويجعل من هذه الكفالة فريضة على المسلم في حدود ظروفه وإمكاناته، يجب عليه أن يؤديها كما يؤدي سائر فرائضه[٢].

ثم يوكل إلى الدولة باعتبارها ممثلة لمصالح المسلمين، ومؤتمنة على تطبيق أحكام الدين، أن ترعى أداء هذه الفريضة فتأخذ من أموال الموسرين، ما يكفي لضمان عيش الفقراء والمعوزين، لقوله تعالى: ﴿**خذ من أموالهم صدقة تطهرهم وتزكيهم بها**﴾[٣].

وقوله تعالى: ﴿**والذين في أموالهم حق** (الزكاة) **معلوم للسائل والمحروم**﴾[٤].

---

(١) نقله الإمام الصادق عليه السلام، وأورده محمد رضا الحكيمي ومحمد الحكيمي وعلى الحكيمي، في «الحياة» الجزء السادس، ص ٩٣.
(٢) محمد باقر الصدر، «اقتصادنا» ص ٦١٦.
(٣) سورة التوة، الآية: ١٠٣، ويقصد بالصدقة هنا الزكاة، لأن الصدقة في الأصل هي عطية يراد بها المثوبة.
(٤) سورة التوبة، الآية: ١٠٣.

ويرى السيد محمد باقر الصدر أن الدولة الإسلامية «بوصفها الأمينة على تطبيق أحكام الإسلام، والقادرة على الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، مسؤولة عن أمانتها، ومخولة حق إكراه كل فرد على أداء واجباته الشرعية، وامتثال التكاليف التي كلفه الله بها. فكما يكون لها حق إكراه المسلمين على الخروج إلى الجهاد لدى وجوبه عليهم، كذلك لها حق إكراههم على القيام بواجباتهم، في كفالة العاجزين، إذا امتنعوا عن القيام بها. وبموجب هذا الحق يتاح لها أن تضمن حياة العاجزين وكالة عن المسلمين، وتفرض عليهم، في حدود صلاحياتها، من هذا الضمان بالقدر الكافي من المال الذي يجعلهم قد أدوا الفريضة وامتثلوا أمر الله تعالى»[1].

هذا، وقد اعتمد الإسلام في تقريره مبدأ التكافل الاجتماعي، وفي حمل المسلمين على الالتزام بأحكامه، سبيل التوجيه الديني، والتشريع الملزم.

ونعرض فيما يلي بعض النصوص التوجيهية، والتشريعية التي دعت إلى التكافل، لنحدد في ضوئها مدى الكفالة الواجبة على المسلمين، وبالتالي حدود الضمان الذي تمارسه الدولة على هذا الأساس.

أولاً - التوجيه الديني

٧٩ - رأى الإسلام أن النظم الاجتماعية لا يمكن أن تحقق الغاية منها، إن لم تستند إلى إيمان الناس بصوابيتها، وحاجة الجماعة إليها، وإلى أن الالتزام بها يؤدي إلى طاعة الله سبحانه وتعالى. ولذلك وضع الإسلام إلى جانب التشريعات التي تفرض التكافل بين المسلمين،

---

(١) محمد باقر الصدر، اقتصادنا، ص ٦١٦.

توجيهات دينية تخاطب ضمير الفرد، وتثير فيه أنبل المشاعر الإنسانية والدينية، لكي يقبل على التكافل مدفوعاً بإيمانه أن في كفالة المحتاج حماية للمجتمع، وتقرب إلى الله ورسوله، فدعا المؤمنين إلى التعاون على ما ينفعهم، وأوصى بالفقراء والمحتاجين وبالأيتام والمساكين[١]، فقال سبحانه وتعالى:

﴿**وتعاونوا على البر والتقوى**﴾[٢]. والبرُّ كلمة جامعة لكل معاني الخير. وفي الدعوة إلى التعاون على البر، دعوة للخلق للتعاون على كل ما فيه خيرهم، ومن ذلك سد حاجة المحتاجين[٣]: وقال سبحانه وتعالى محذراً من عدم إكرام اليتيم وإطعام المسكين:

﴿**كلا بل لا تكرمون اليم * ولا تحاضون[٤] على طعام المسكين * وتأكلون التراث أكلاً لماً * وتحبون المال حباً جماً * كلا إذا دكت الأرض دكاً دكاً * وجاء ربك والملك صفاً صفاً * وجيء يومئذ بجهنم يومئذ يتذكر الإنسان وأنّى له الذكرى * يقول يا ليتني قدمت لحياتي[٥] * فيومئذ لا يعذب عذابه أحد * ولا يوثق وثاقه أحد**﴾[٦].

وقد حثَّ رسول الله ﷺ بإرشاداته النبوية، المسلمين على التكافل،

---

(١) سيد قطب، العدالة الاجتماعية، ص ٧٢.

(٢) سورة المائدة، الآية: ٢.

(٣) د. عبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص ١٥٥.

(٤) حضه على الأمر أغراه به، وحمله أو حثه عليه.
تحاضّ القَومُ: تحاثّوا، حضّ بعضُهم بعضاً. (المنجد، للأب لويس معلوف، ص ١٣٣).

(٥) أي قدّمت أعمالاً صالحة.

(٦) سورة الفجر، الآيات: ١٧ ـ ٢٦.

مبيناً فضله في بناء المجتمع الإسلامي المنيع، فقالﷺ: «المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضاً».

وقالﷺ: «مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم، كمثل الجسد الواحد، إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى».

وقالﷺ: «الخلق كلهم عيال الله، وأحبهم إلى الله أنفعهم لعياله».

وقال عليه الصلاة والسلام: «وأيما أهل عرْصة أصبح فيهم امرؤ جائعاً، فقد برئت منهم ذمة الله ورسوله».

وقال أيضاً: «ما آمن بي من بات شبعاناً، وجاره جائع إلى جَنبه، وهو يعلم»(١).

وقال الإمام جعفر الصادقؑ: جاء رجل إلى النبيﷺ، قال: يا رسول الله! أفي المال حق سوى الزكاة؟ قال: «نعم، على المسلم أن يطعم الجائع إذا سأله، ويكسو القارىء إذا سأله». قال إنه يخاف أن يكون كاذباً. قال: «أفلا يخاف صدقه؟»(٢).

وسئل الإمام جعفر الصادقؑ عن قوم عندهم فضل وبإخوانهم حاجة شديدة، وليس يسعهم الزكاة، أيسعهم أن يشبعوا ويجوع إخوانهم، فإن الزمان شديد، فأجاب قائلاً: «إن المسلم أخ المسلم، لا يظلمه ولا

(١) هذه الأحاديث الأربعة رواها الدكتور محمد الزحيلي في كتابه «حقوق الإنسان في الإسلام» ص ٢٩٦ و ٢٩٨، نقلاً عن مراجعها التي أشار إليها في هوامشها المختصة.

(٢) رواه السادة: محمد رضا الحكيم ومحمد الحكيم وعلي الحكيم، في كتابهم «الحياة» ص ٩٣ و ٩٤، نقلاً عن المرجع المشار إليه في الهامش (١).

يخذله ولا يحرمه، فيحق على المسلمين الاجتهاد فيه والتواصل والتعاون عليه، والمواساة لأهل الحاجة»[1].

وروي عنه ﷺ أنه قال: «أيما مؤمن منع مؤمناً شيئاً مما يحتاج إليه، وهو يقدر عليه من عنده، أو من عند غيره، أقامه الله يوم القيامة مسوداً وجهه، مزرقة عيناه، مغلولة يداه إلى عنقه، فيقال: هذا الخائن الذي خان الله ورسوله، ثم يؤمر به إلى النار»[2].

ويقول ابن حزم رحمه الله تعالى: «إن من ترك أخاه يجوع ويعرى، وهو قادر على إطعامه وكسوته، فقد أسلمه»[3] (أي خذله).

وإعمالاً لهذا المبدأ يروي ابن الجوزي أن رجلاً أتى أهل ماء فاستسقاهم، فلم يسقوه حتى مات عطشاً، فأغرمهم عمر بن الخطاب رضي الله عنه ديته[4].

ويؤخذ من هذه النصوص القرآنية الكريمة، والأحاديث النبوية الشريفة، أن على المسلم أن يسد حاجة المحتاج في حدود قدرته. فلا يسعه، إذا كان لديه فضل عن مؤنته أن يشبع وجاره جائع، أو أن ينعم باللباس وأخوه عريان، بل يجب عليه إشباع حاجته وسدها.

ويلاحظ أن الإسلام قد ربط بين هذه الكفالة وبين الأخوة العامة في الإسلام والإنسانية، ليدلل على أنها «ليست ضريبة التفوق في الدخل

---

(١) و(٢) محمد باقر الصدر، المرجع السابق، ص ٦١٧؛ وعبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص ١٥٩.

(٣) نقله عبد اللطيف محمود آل محود في المرجع السابق، ص ١٥٩، عن المرجع الذي أشار إليه في الهامش (٣).

(٤) عبد اللطيف محمود آل محمود، نفس المرجع والمكان السابقين.

فحسب وإنما هي التعبير العملي عن تلك الأخوة العامة، سيراً منه على طريقته في إعطاء الأحكام إطاراً خلقياً يتفق مع مفاهيمه وقيمه»[1].

فحق الإنسان في كفالة الآخر له، مستمد في مفهوم الإسلام من أخوته له، وفي انتسابه وإياه إلى الأسرة الإنسانية الواسعة.

ولهذا لاحظنا في الأحاديث الشريفة السابقة، أنها جاءت عامة لتشمل كل إنسان، مسلماً كان أو غير مسلم. فالتكافل في المجتمع الإسلامي عام يشمل المسلمين وغير المسلمين، فإذا لم يقم الأغنياء أو الأقارب والجيران بواجبهم في كفالة المحتاج، وجبت كفالته في بيت مال المسلمين ـ كما سنرى ـ أياً كان انتماؤه الديني[2].

ثانياً ـ التشريع الملزم

٨٠ ـ إن الإسلام وإن اعتمد التوجيه الديني سبيلاً لحث الناس على التكافل، فإنه لم يغفل عما في النفس البشرية من ضعف وحاجة إلى الوازع، فقرن التوجيه الديني بالتشريع الملزم، ليضمن تحقيق الأهداف الكفيلة ببناء الفرد الصالح، والمجتمع المتماسك، ويوفر للإنسان الأمن والكرامة، تحقيقاً لقوله تعالى:

﴿ولقد كرمنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر، ورزقناهم من الطيبات، وفضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلاً﴾[3].

وبموجب هذه التشريعات فرض الله سبحانه وتعالى على القادرين من المسلمين أن يساهموا بقدر معلوم من أموالهم في تمويل بيت مال المسلمين

(١) محمد باقر الصدر، «اقتصادنا» ص ٦١٧.
(٢) محمد الزحيلي، المرجع السابق، ص ٢٩٨.
(٣) سورة الإسراء، الآية: ٧٠ **﴿أي فضلناهم بالنطق والعلم واعتدال الخلق﴾**.

ـ الخزانة العامة ـ لكي تتمكن الدولة من النهوض بمسؤولياتها في خدمة المسلمين، وضمان عيش العاجزين والمعزوزين، وجعل لها (أي للدولة) حق اقتضاء هذه الأموال قهراً، إن هم امتنعوا عن أدائها طوعاً، عملاً بالقول المأثور: «يزع الله بالسلطان أكثر مما يزع بالقرآن».

فقال تعالى: ﴿... في أموالهم حق معلوم للسائل والمحروم﴾[1] ويمتثل هذا الحق في ضريبة الزكاة التي فرضها الله سبحانه وتعالى على القادرين لصالح الفقراء والمعوزين.

وقال تعالى: ﴿خذ من أموالهم صدقة (أي زكاة) تطهرهم وتزكيهم بها﴾[2]. واستناداً إلى هذه التشريعات الإلهية، قال رسول الله ﷺ: «من أعطاها (أي الزكاة) مؤتجراً فله أجرها، ومن أباها فإني آخذها وشطر ماله.

الفرع الثاني

حق الجماعة في موارد الدولة العامة

٨١ ـ إلى جانب مبدأ التكافل، ينهض حق الجماعة في موارد الدولة العامة، أساساً آخر للضمان الاجتماعي في الإسلام. وبموجب هذا الحق تضمن الدولة معيشة العاجزين المعوزين في أموالها العامة، بقطع النظر عن الكفالة الواجبة على أفراد المسلمين أنفسهم.

وضمان الدولة لمعيشة هؤلاء، لا يقتصر على إشباع حاجاتهم الأساسية، وإنما يتسع ليوفر لهم مستوى الكفاية في العيش. والكفاية من المفاهيم المرنة التي لا تقف عند حد معين، ولا تنغلق على حاجات معينة،

---

(١) سورة التوبة، الآية: ١٠٣.
(٢) سورة التوبة، الآية: ١٠٣، ويقصد بالصدقة هنا «الزكاة» لأن الصدقة في الأصل عطية يراد بها المثوبة.

بل إن مضمونها يتسع باستمرار كلما ازدادت الحياة العامة في المجتمع الإسلامي يسراً ورخاء. وعلى هذا النحو فإن ضمان الدولة لمعيشة الفرد في المجتمع الإسلامي، يشمل بالإضافة إلى إشباع حاجاته الحياتية الأساسية، من غذاء وملبس ومسكن وعلاج، سائر الحاجات الاجتماعية اللازمة التي تدخل في مفهوم الكفاية بحسب ظروف المجتمع الإسلامي، ومستوى المعيشة فيه.

وتضمن الدولة للأفراد حقهم في مستوى الكفاية من العيش الكريم، أولاً بتأمين فرص العمل بالأجر المناسب لمن كان قادراً عليه وراغباً فيه، ومن لم تتح له فرصة العمل أو كان عاجزاً عنه لسبب من مرض أو إصابة أو عجز أو شيخوخة، أو غير ذلك من الأسباب الخارجة عن إرادته، وجب على الدولة أن تضمن معيشته في مستوى الكفاية من العيش الكريم، لما تقدم. وهذا هو الضمان الاجتماعي بأوسع معانيه.

والنصوص التشريعية التي تؤكد مسؤولية الدولة في الضمان الاجتماعي كثيرة وواضحة كل الوضوح.

فالرسول الأعظمﷺ، في أكثر من حديث، أكد مسؤولية إمام المسلمين، وكل من يلي أمورهم، عن شؤون الرعية، وحمّله مسؤولية إعالة من لا معيل له، وسداد دين الغارم الذي مات ولم يترك ما يسد دينه.

فعن ابن عمر رضي الله عنهما قال: قال رسول اللهﷺ: «كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته، الإمام راع ومسؤول عن رعيته، والرجل راع في أهله وهو مسؤول عن رعيته، والمرأة راعية في بيت زوجها، ومسؤولة عن رعيتها...»[1].

---

(١) رواه البخاري، ونقله الدتور عبد اللطيف محمود آل محمود في المرجع السابق ص ١٤٧ و ١٤٨.

ففي هذا الحديث يؤكد رسول الله ﷺ مسؤولية إمام المسلمين، باعتباره رئيساً للدولة، عن شؤونهم كافة، وهذه المسؤولية عامة تشمل كفالة من هم تحت ولايته، فيشبع الجائع، ويكسو العاري، ويؤوي المشرد، ويرعى العاجز، ويكرم اليتيم، والقيام بكل ما فيه مصالح الناس في الدين والدنيا.

وعن الإمام جعفر: أن رسول الله ﷺ كان يقول في خطبته: «من ترك ضياعه[1] فعليّ ضياعه، ومن ترك ديناً فعليّ دينه، ومن ترك مالاً فلورثته»[2].

وروي عن الإمام موسى بن جعفر عليه السلام أنه قال: ـ محدداً ما للإمام وما عليه ـ: «أنه وارث من لا وارث له، ويعول من لا حيلة له»[3].

وعن موسى بن بكر أن الإمام موسى عليه السلام قال له: «من طلب هذا الرزق من حله[4] ليعود به على نفسه وعياله، كان كالمجاهد في سبيل الله، فإن غلب عليه فليستدن على الله وعلى رسوله ما يقوت به عياله. فإن مات ولم يقضه، كان على الإمام قضاؤه. فإن لم يقضه، كان عليه وزره...»[5].

وفي حديث آخر، رواه البخاري، ونقله الدكتور عبد اللطيف محمود آل محمود، أنه ﷺ قال: «أنا أولى بالمؤمنين من أنفسهم، فمن توفي من المؤمنين فترك ديناً فعلي قضاؤه، ومن ترك مالاً فلورثته»[6].

---

(١) أي ترك ذو ضياع، أي لا شيء لهم.
(٢) السيد محمد باقر الصدر، المرجع السابق، ص ٦١٩؛ د. عبد اللطيف محمود آل محمد، المرجع السابق، ص ١٤٩.
(٣) السيد محمد باقر الصدر، المرجع السابق، ص ٦١٩.
(٤) أي غرضه أو قصده.
(٥) السيد محمد باقر الصدر، نفس المرجع والمكان.
(٦) عبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص ١٤٩.

وفي حديث الرسول الكريم ﷺ، وحديث الإمام موسى عليه السلام ما يؤكد مسؤولية إمام المسلمين باعتباره رئيساً للدولة الإسلامية عن كفالة الأيتام والمعوزين، وعن سداد دين الغارم الذي يموت وليس في تركته ما يسد دينه.

وجاء في كتاب أمير المؤمنين علي بن أبي طالب عليه السلام إلى واليه على مصر الأشتر النخعي، حول مسؤوليته كوالٍ عن كفالة المساكين والمحتاجين والبائسين والزَمْنى واليتامى والشيوخ، قوله له:

«ثمَّ الله الله في الطبقة السفلى من الذين لا حيلة لهم من المساكين والمحتاجين وأهل البؤسى[1]، والزَمْنَى[2]، فإن في هذه الطبقة قانعاً[3]، وَمُعْتَراً[4]، واحفظ الله ما استحفظك من حقه فيهم، واجعل لهم قسماً من بيت مالك، وقسماً من غلات صوافي الإسلام[5] في كل بلد، فإن للأقصى

---

(١) شدة الحاجة، الضائقة؛ المرجع للعلايلي، ص ٣٤٨.

(٢) أصحاب العاهات، مفردها: زَمِنْ، والزَمانة: العاهة (المنجد للأب لويس معلوف ص ٣١٤).

(٣) قَنِعَ: رضي بما قسم له فهو قَانِعٌ وقَنِع وقَنُوع؛ وقَنِع: سأل الناس الإحسان راضياً بالقليل. وفي الحديث: عزَّ من قَنِعَ وَذَلَّ من طمع. وفي المثَل: خير الغنى القنوع وشر الفقر الخضوع. (راجع لسان العرب، المجلد الثامن، ص ٢٩٨، والمنجد للأب لويس معلوف، ص ٦٩٧، وانظر أيضاً د. عبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص ١٥٠، هامش (٣).

(٤) المُعْتَرُّ: الفقير، المتعرِّض للمعروف من غير أن يسأل (المنجد، للأب لويس معلوف، ص ٥١٦).

(٥) صوافي الإسلام: في الأصل ما كان يصطفيه الرسول ﷺ من الغنيمة قبل قسمتها، والمراد بها هنا، أرض الغنيمة التي لم توزع وجعلت للمسلمين عامة، أو الأراضي المملوكة للدولة الإسلامية التي ليس لها مالك خاص (فهارس نهج البلاغة الصالح): ٧٠١ رقم ٤١٨٤، أشار إليه د. عبد اللطيف محمود آل محمود، في المرجع السابق، ص ١٥٠، هامش (٥).

منهم مثل الذي للأدنى، وكل قد استُرعِيت حقَّه، فلا يشغلنك عنه بطر[1]، فإنك لا تعذر بتضييعك التافه لإحكامك الكثير المهم، فلا تشخص همك عنهم[2]، ولا تصعِّر خَدَّك لهم، وتفقد أمور من لا يصل إليك منهم ممن تقتحمه العيون[3]، وتحقره الرجال، ففرِّغ لأولئك ثقتك من أهل الخشية والتواضع فليرفع إليك أمورهم، ثم اعمل فيهم بالأعذار إلى الله سبحانه يوم تلقاه، فإن هؤلاء من بين الرعية أحوج إلى الإنصاف من غيرهم، وكلٌّ فاعذر إلى الله، في تأدية حقه إليه، وتعهد أهل اليتم وذوي الرقة في السن[4] ممن لا حيلة له ولا يَنْصِبُ للمسألةِ نَفسَه، وذلك على الوُلاةِ ثَقيلٌ، والحق كله ثقيل، وقد يخففه الله على أقوام طلبوا العافيَة فَصبَّرُوا أَنفُسَهم وَوَثِقُوا بصدق موعود الله لهم»[5].

وَرُوِيَ عن الخليفة الخامس عمر بن عبد العزيز (رض) أنه عندما تولى الخلافة بكى، فسألته زوجته: ألشيء حدث؟ فقال لها: «إني تقلدت أَمْرَ أُمة محمدﷺ أسودها وأحمرها، فتفكرت في الفقير الجائع، والمريض الضائع، والعاري المجهول، والمظلوم والمقهور، والغريب الأسير، والشيخ الكبير، وذي العيال الكثير والمال القليل، وأشباههم في أقطار الأرض وأطراف البلاد، فعلمت أن ربي سائلي عنهم يوم القيامة، فخشيت

---

(١) البطر: الطغيان بالنعمة (المنجد للأب لويس معلوف، ص ٣٨؛ وانظر د. عبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص ١٥٠، هامش (٦).

(٢) أي لا ترفعه عنهم، شخص بصره: رفعه) المنجد، للأب لويس معلوف، ص ٣٨٨.

(٣) تقتحمه العيون: تحتقره (د. عبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص ١٠٥، هامش (٨)).

(٤) ذوي الرقة في السن المتقدمين فيه. (فهارس نهج البلاغة، الصالح): ٧٠١ رقم ٤١٥٦ أشار إليه عبد اللطيف محمود آل محمود، في المرجع السابق، ص ١٥٠، هامش (٩).

(٥) انظر النص الكامل لكتاب أمير المؤمنينعليه السلام في نهج البلاغة، إصدار المستشارية الثقافية للجمهورية الإسلامية الإيرانية بدمشق، رقم ٥٣ ص ٣٦٦ وما يليها.

أن لا تثبت لي حجة فبكيت»[1].

ويرد السيد محمد باقر الصدار[2]، حق الفرد في هذا الضمان الحق في موارد الدولة العامة إلى «إيمان الإسلام بحق الجماعة في موارد الثروة العامة، لأن هذه الموارد الطبيعية قد خلقت للجماعة كافة، لا لفئة دون فئة»، وذلك لقوله تعالى: ﴿... **خلق لكم ما في الأرض جميعاً**﴾[3].

وهذا يعني ـ كما يقول السيد محمد باقر الصدر ـ «أن كل فرد في الجماعة له الحق في الانتفاع بثروات الطبيعة والعيش الكريم منها»[4].

ويستمد الإنسان حقه في الانتفاع بثروات الطبيعة من كونه مالكاً لها، لأن الله سبحانه وتعالى قد استخلفه في الأرض ـ كما ذكرنا ـ وجعل له السيادة على كل ما فيها، وخصه بالتكريم الذي يليق بالخلافة المسندة إليه.

﴿**ولقد كرمنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر، ورزقناهم من الطيبات، وفضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلاً**﴾[5].

فمسؤولية الدولة إذن، في ضمان معيشة الفرد تستند إلى حق هذا الأخير في موارد الثروة العامة. أما الطريقة إلى تمكين الدولة من النهوض بمسؤوليتها هذه، فتتمثل في إيجاد بعض القطاعات العامة في الاقتصاد الإسلامي، التي تتكون من موارد الملكية العامة، وملكية الدولة الخاصة، لكي تكون هذه القطاعات ـ إلى صف فريضة الزكاة ـ ضماناً لحق الجماعة،

---

(١) تاريخ الخلفاء، لعبد الرحمن بن أبي بكر السيوطي، ص ٢١٩، أشار إليه، د. عبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص ١٥١، هامش (١).

(٢) محمد باقر الصدر، اقتصادنا، ص ٦٢٠.

(٣) سورة البقرة، الآية: ٢٩ ﴿**خلق لكم ما في الأرض تنتفعون به لمعاشكم**﴾.

(٤) محمد باقر الصدر، اقتصادنا، ص ٦٢٠.

(٥) سورة الإسراء الآية: ٧٠ ﴿**بالنطق والعلم واعتدال الخلق**﴾.

ورصيداً للدولة يمدها بالنفقات اللازمة لتحقيق الضمان الاجتماعي، ومنح كل فرد حقه في العيش الكريم من ثروات الطبيعة، كلما كان عاجزاً عن ضمان هذا العيش لنفسه، من كسبه أو من ماله[١].

ونجد تطبيقاً لهذا المبدأ في النص القرآني الكريم الوارد في سورة الحشر، والذي يحدد وظيفة الفيء ودوره في المجتمع الإسلامي بوصفه قطاعاً عاماً، بقوله تعالى:

﴿وما أفاء[٢] الله على رسوله منهم، فما أوجَفْتم[٣] عليه من خيل ولا ركاب، ولكن الله يسلط رسله على من يشاء، والله على كل شيءٍ قدير * ما أفاء الله على رسوله من أهل القرى، فلله وللرسول ولذي القربى واليتامى والمساكين وابن السبيل، كي لا يكون دولة بين الأغنياء منكم﴾[٤].

ففي هذا النص القرآني الكريم، يظهر كره الإسلام لحصر الثروة في أيد قليلة، **﴿... كي لا يكون دولة بين الأغنياء منكم﴾**، وحرصه على تأكيد وجوب تخصيص أموال القطاع العام (المتمثل هنا بالفيء) لمصلحة أصحاب الحاجة من اليتامى والمساكين وابن السبيل، ليظفر جميع أفراد الجماعة بحقهم في الانتفاع بثروات الطبيعة التي خلقها الله لخدمة الإنسان[٥].

---

(١) السيد محمد باقر الصدر، اقتصادنا، ص ٦٢١.

(٢) الفَيْء هو كل مال حصل من غير المسلمين من غَير إيجاف خيل ولا ركاب (د. عبد اللطيف محمود آل محمود، والمراجع التي أشار إليها في الهامش (١)).

(٣) الوَجْفُ: سرعة السير، وَجَفَ البَعيرُ والفَرسُ يَجِفُ وَجْفاً ووَجيفاً: أسرع. والمعنى هنا، أن ما أفاء الله على رسوله من أموال بني النُضَيْر، مما لم يوجف عليه المسلمون خيلاً ولا ركاباً، والركاب: الإبل (لسان العرب لابن منظور، المجلد التاسع، ص ٣٥٢).

(٤) سورة الحشر، الآية: ٧.

(٥) السيد محمد باقر الصدر، اقتصادنا، ص ٦٢٢.

المبحث الثالث

نطاق الضمان الاجتماعي في الإسلام

٨٢ ـ يتحدد نطاق الضمان الاجتماعي بوجه عام بثلاثة عناصر، هي:

ـ المستفيدون من الضمان.

ـ المخاطر المضمون منها.

ـ وسائل الضمان.

وهذه العناصر الثلاثة هي التي تحدد نطاق الضمان الاجتماعي في الإسلام، ونعرضها فيما يلي في ثلاثة فروع.

الفرع الأول

المستفيدون من الضمان الاجتماعي في الإسلام

٨٣ ـ كره الإسلام الفقر للناس، كما كره الفوارق الشاسعة في العيش بين المسلمين، ورأى في ذلك دليلاً على الاستغلال، وانعدام العدالة في توزيع الثروة. وفي هذا يقول الإمام علي عليه السلام: «ما من نعمة موفورة إلاّ وبجانبها حق مضاع»[١].

ومن قوله عليه السلام في مساوىء الفقر:

«الفَقْرُ يُخرِسُ الفَطِنَ عن حُجَّتِه، والمُقِلُّ غريبٌ في بَلدَتِهِ»[٢].

الغِنَى في الغُربَةِ وطنٌ، والفَقْرُ في الوَطَنِ غُرْبَة»[٣].

وقال لابنه محمد بن الحنفية:

---

(١) نقله صادق مهدي السعيد في «أصول التأمين الاجتماعي» ص ٣٦.

(٢) دراسات في نهج البلاغة، للمرحوم الإمام محمد مهدي شمس الدين؛ ص ٢٣٣.

(٣) نفس المرجع والمكان.

«يا بُنَي إني أخافُ عليكَ الفَقرَ فاستعذ بالله منه، فإن الفقر مَنْقَصَةٌ للدين، مَدْهَشَةٌ للعقلِ، داعية للمقتِ»[1].

ولذلك اهتم الإسلام بالفقراء والمحتاجين، وأمر بكفالتهم حتى الكفاية، لكي يحررهم من ضغط الحاجات المادية، ويمكنهم من الانصراف إلى العمل المثمر في خدمة المجتمع الإسلامي والإنساني. فجعل لهم حظاً ونصيباً في الصدقات والفيء وقدمهم على من بعدهم من مستحقيهما. فقال عز وجل:

﴿إنما الصدقات للفقراء والمساكين والعاملين عليها[2] والمؤلفة قلوبهم[3] وفي الرقاب[4] والغارمين وفي سبيل الله وابنِ السبيل فريضة من الله﴾[5].

وقال عزَّ من قائل:

﴿ما أفاء الله على رسوله من أهل القرى، فلله وللرسول ولذي القربى واليتامى والمساكين، وابن السبيل، وكي لا يكون دولة بين الأغنياء منكم، وما آتاكم الرسول فخذوه، وما نهاكم نه فانتهوا، واتقوا الله إن الله شديد العقاب. للفقراء المهاجرين الذين أخرجوا من ديارهم وأموالهم يبتغون فضلاً من الله ورضواناً وينصرون الله ورسوله أولئك هم الصادقون﴾[6].

---

(١) نفس المرجع والمكان.

(٢) العاملين عليها هم جباة الصدقات.

(٣) المؤلفة قلوبهم هم الذين دخلوا الإسلام حديثاً، وكانوا يعطون من الصدقات لتقوية قلوبهم واجتذاب من عداهم.

(٤) في الرقاب هم الأرقاء والمكاتبون الذين يستردون حريتهم نظير قدر معين من المال متفق عليه مع مالكيهم.

(٥) سورة التوبة، الآية: ٦٠، والمقصود بالصدقات «الزكاوات».

(٦) سورة الحشر، الآيتان: ٧ و ٨.

ومن استقراء هذه النصوص القرآنية الكريمة، وغيرها من الأحاديث النبوية الشريفة، نرى أن المستحقين للضمان الاجتماعي في الإسلام هم: الفقير والمسكين والغارم وابن السبيل، وينضم إليهم كل من يستفيد من المرافق العامة التي تتحقق بها مصالح المسلمين، والمشمولين بقوله سبحانه وتعالى: ﴿... **وفي سبيل الله**﴾.

ويضيف الدكتور عبد اللطيف محمود آل محمود إلى هؤلاء اليتيم واللقيط والأرملة، ويقول إن هؤلاء قد يكونون غير محتاجين، وقد يكونون محتاجين فإن احتاجوا، فهم داخلون في الفقير والمسكين، ويحق لهم ما يحق لهذين من الكفالة والضمان[١].

ولا يتوقف الإسلام عند سبب الفقر والعوز، فقد يتعرض الإنسان للحاجة بسبب المرض أو الإصابة أو العجز أو الشيخوخة أو وفاة المعيل، أو البطالة، أو أي طارىء يقعده عن الكسب، ويوقعه في العوز والفاقة. ففي جميع هذه الحالات، من حق الإنسان على المجتمع والأمة والدولة، أن ترعاه وتتولاه، وتؤمن له العيش الكريم في الغذاء والكساء والسكن والعلاج، وجميع نفقات الحياة، له ولأسرته التي يعيلها، ويكون هو مصدر رزقها الوحيد[٢].

وسنعرض فيما يلي للفقراء والمساكين والغارمين وابن السبيل وفي سبيل الله، باعتبارهم أصحاب الحق في الضمان الاجتماعي.

أما **العاملون عليها**، وهم جباة الزكاة الذين يتقاضون أجورهم من مواردها؛ **والمؤلفة قلوبهم**، وهم حديثوا العهد في الإسلام، وقد كانوا

---

(١) عبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص ١٦١.

(٢) محمد الزحيلي، المرجع السابق، ص ٢٩٥.

يعطون من موارد الزكاة، ليجدوا في التبشير بالدين الجديد، واجتذاب من عداهم، **وفي الرقاب**، وهم العبيد الذين كانوا يعطون من أموال الزكاة ما يساعدهم على تحرير أنفسهم من الرق واستعادة حريتهم، فلن نعرض لهم لأنهم لا يستفيدون من الضمان الاجتماعي، وقد أقفلت مصارف الزكاة الخاصة بالمؤلفة قلوبهم، والأرقاء، لتغير الظروف الخاصة بهم، ولأن جبارة الزكاة يتقاضون أجورهم منها، جزاء عملهم.

أ ـ الفقراء:

الفقر لغة ضد الغنى، وهو العوز والحاجة. والفقير هو المحتاج، وبهذا المعنى قوله تعالى: ﴿**أنتم الفقراء إلى الله**﴾ أي المحتاجون إليه[١].

أما الفقهاء فقد اختلفوا في معنى الفقير، ولم يجمعوا على تعريف واحد. فقيل الفقير هو من لا يملك شيئاً، وقيل هو من يملك القليل، وقيل هو من يملك ما لا يكفيه، وعلى أي حال هو من لا يبلغ الكفاية في العيش. وقد سمي فقيراً لزمانته مع حاجته الشديدة وعجزه عن الكسب. وبهذا المعنى قال الشافعي: «الفقراء الزمنى الذين لا حرفة لهم، وأهل الحرف الذين لا تقع حرفهم من حاجتهم موقعاً»[٢].

ب ـ المساكين:

ـ المسكين لغة هو الذي لا شيء له، أو الذي لا شيء له يكفي

---

(١) لسان العرب لابن منظور، المجلد الخامس، ص ٦٠ و ٦١؛ والمنجد للأب لويس معلوف، ص ٦٢٢.

(٢) انظر بهذا المعنى: عبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص ١٦٢؛ والميزان في تفسير القرآن، للعلامة السيد محمد حسن الطباطبائي، المجلد التاسع، ص ٣٢١؛ ولسان العرب لابن منظور، المجلد الخامس، ص ٦٠ و ٦١.

عياله[1]. وهو مأخوذ من المسكنة، وهي الفقر والضعف[2].

أما الفقهاء فقد اختلفوا في معنى المسكين، كما اختلفوا في معنى الفقير، فقال بعضهم هو من لا يملك شيئاً، وقال آخرون: هو من يملك ما يسد به معظم كفايته، وقال غيرهم: هو من أذله الفقر فلم يجد بداً من أن يبذل ماء وجهه، ويسأل كل كريم ولئيم من شدة الفقر[3]. فكل مسكين على هذا الرأي فقير، وليس كل فقير مسكيناً.

والرأي الصحيح عندنا هو الرأي الثاني، وإليه مال العديد من الفقهاء، لأن الله سبحانه وتعالى قال: ﴿**أما السفينة فكانت لمساكين يعملون في البحر...**﴾[4] فأثبت أن لهم سفينة يعملون عليها في البحر.

وقال عز وجل: ﴿**للفقراء الذين أحصروا في سبيل الله لا يستطيعون ضرباً في الأرض، يحسبهم الجاهل أغنياء من التعفف، تعرفهم بسيماهم ولا يسألون الناس إلحافاً**﴾[5].

«فهذه الحال التي أخبر بها عن الفقراء هي دون الحال التي أخبر بها عن المساكين»[6].

وعندما حدد سبحانه وتعالى أصحاب الحق في الصدقات بدأ جل جلاله بالفقير قبل المسكين وغيره، فقال تعالى: ﴿**إنما الصدقات للفقراء**

---

(1) المنجد للأب لويس معلوف، ص ٣٥٣، ولسان العرب لابن منظور، المجلد ١٣، ص ٢١٤.
(2) معجم اللغة العربية؛ المعجم الوجيز، ص ٣١٦، نقله عبد اللطيف محمود آل محمد في المرجع السابق.
(3) الميزان في تفسير القرآن للعلامة السيد محمد حسين الطباطبائي، ص ٣٢١.
(4) سورة الكهف، الآية: ٧٩.
(5) سورة البقرة، الآية: ٢٧٣.
(6) لسان العرب لابن منظور، المجلد ١٣، ص ٢١٥.

والمساكين...﴾ جاعلاً الثاني أصلح حالاً من الأول، والثالث أصلح حالاً من الثاني، وكذلك بالنسبة للخمسة الباقين[1].

وسواء أكان المسكين أحسن حالاً أو أسوأ حالاً من الفقير، فهو لا يملك ما يكفيه حاجته وحاجة من تلزمه نفقته، ولذلك وجبت نفقته ونفقة من يعيل على الدولة، وكان له نصيباً مفروضاً في الصددقات والفيء، كما جاء في النصوص القرآنية التي تقدم ذكرها.

جـ ـ الغارمون:

ـ الغُرمُ لغةً: الدَّيْن. ورجلٌ غارمٌ: رَجُلٌ عليه دَيْنٌ[2]. والغَارِمُون هم المَدِينُون.

وقد جعل الله تعالى للغَارِمِينَ نصيباً في أموال الزكاة فقال سبحانه وتعالى: ﴿**إنما الصدقات للفقراء والمساكين... والغارمين...**﴾ إلى آخر الآية الكريمة.

وقد التزم الرسول ﷺ بدفع دين من مات ولا يوجد في ماله سداد، فقال ﷺ: «أيما مؤمن مات وترك مالاً فليرثه عصبته من كانوا، ومن ترك ديناً أو ضياعاً[3] فليأتني فأنا مولاه»[4].

وفي الحديث عن الإمام جعفر: أن رسول الله ﷺ كان يقول في خطبته: «من ترك ضياعه، فعليّ ضياعه، ومن ترك ديناً فعليّ دينه، ومن ترك مالاً فلورثته»[5].

---

(١) لسان العرب لابن منظور، المجلد ١٣، ص ٢١٥.
(٢) لسان العرب لابن منظور، المجلد ١٢، ص ٤٣٦.
(٣) سورة التوبة، الآية: ٦٠.
(٤) أي ذو ضياع، وهم من لا شيء لهم. نقل هذا الحديث عبد اللطيف آل محمود.
(٥) السيد محمد باقر الصدر، اقتصادنا، ص ٦١٩.

والغارمون أصحاب الحق في الزكاة صنفان: صنف منهم استدانوا للإنفاق على أنفسهم وأهليهم في غير معصية، فيدفع إليهم مع الفقر دون الغنى، ما يقضون به ديونهم، وصنف منهم استدانوا في مصالح المسلمين، فيدفع لهم مع الفقر والغنى قدر ديونهم من غير فضل»[1].

أما الغارم الذي يستدين في معصية، فلا يعطى من الزكاة شيئاً[2].

د ـ ابن السبيل:

ابن السبيل هو المنقطع عن ماله وبلده، ولا يملك ما يعيش به، كالمسافر المنقطع في بلد ما، والمهاجر من الغارات والحروب والاضطهاد، الذي خلف ما له وراءه ولا سبيل له إليه. فهذا يعطى من بيت المال ما يعينه على العيش والعودة إلى أهله وبلده.

وقد أوصى رسول الله ﷺ بابن السبيل، وجعل له نصيباً في الزكاة والفيء والغنيمة.

قال الله تعالى: ﴿**فآتِ ذا القربى حقه والمسكين وابن السبيل، ذلك خير للذين يريدون وجه الله وأولئك هم المفلحون**﴾[3].

وهذه الآية من سورة الروم، وهي مكّية نزلت قبل فرض الزكاة، وفيها يبيّن سبحانه وتعالى أن لابن السبيل حقاً في مال كل من له مال فائض عن كفايته وكفاية من يعول.

---

(١) منير العجلاني، عبقرية الإسلام في أصول الحكم، ص ٤٢٣، والأحكام السلطانية، المشار إليها في الهامش (١).

(٢) عبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص ١٧٩ ـ ١٨٠، والهامش (١) في الصفحة ١٨٠، وفيه: «إذا إستدان في معصية، لا يعطى من الزكاة ولا من غيرها. إلا أن يتوب...

(٣) سورة الروم، الآية: ٣٨.

وقال عزّ وجَلَّ: ﴿واعلموا أنما غنمتم من شيء فإن لله خمسه وللرسول ولذي القربى واليتامى والمساكين وابن السبيل إن كنتم آمنتم بالله وما أنزلنا على عبدنا يوم الفرقان...﴾[1].

وفي هذه الآية جعل الله سبحانه وتعالى لابن السبيل حظاً من خمس الغنيمة الذي يجبى لبيت المال.

هـ ـ «وفي سبيل الله»:

أي المجاهدون، وهؤلاء يعطيون ما يكفيهم على حسب المألوف، وكذلك المستفيدون من المرافق العامة التي تنشئها الدولة لخدمة الصالح العام، كمرفق التربية والتعليم، ومرفق الصحة، ومرفق الإسكان، وغير ذلك من المرافق التي تحقق الخير للإنسان، لأن كل ما ينفق في خير الإنسان يكون ـ في تقديرنا ـ في سبيل الله.

٨٤ ـ الضمان الاجتماعي لغير المسلمين:

إن ضمان الدولة لكل من تقدم ذكرهم من الفقراء والمعوزين، لا يقتصر على المسلمين وحدهم، بل يشمل كل من يعيش في كنف الدولة الإسلامية من غير المسلمين، فالضمان الاجتماعي في الإسلام يشمل كل المقيمين في دار الإسلام، مسلمين كانوا أو غير مسلمين. فإذا عجز أحدهم عن الكسب لشيخوخة أو عجز، مع تحقق الفقر كانت نفقته من بيت المال.

وقد نقل عن الإمام علي بن أبي طالب عليه السلام أنه مرَّ بشيخ مكفوف كبير يسأل، فقال أمير المؤمنين ما هذا؟ فقيل له: يا أمير المؤمنين إنه نصراني فقال الإمام عليه السلام: استعملتموه حتى إذا كبر وعجز منعتموه!! إنفقوا عليه من

---

(١) سورة الأنفال، الآية: ٤١.

بيت المال[1].

ورأى عمر بن الخطاب (رض) أنه مر بباب عليه شيخ يهودي ضرير يسأل: فقال له عمر (رض): «ما ألجأك إلى ما أرى؟» فقال اليهودي: إسأل الجزية والحاجة والسن.

فأخذ عمر (رض) بيده، وذهب إلى منزله، فأعطاه شيئاً مما عنده، ثم أمر خازن بيت المال أن ينظر إليه وإلى أمثاله، فيعطيهم منه ما يكفي حاجتهم، ووضع عنهم الجزية، وقال: «والله ما أنصفنا الرجل إن أكلنا شبيبته، ثم نخذله عند الهرم»[2].

وكتب خالد بن الوليد (رض) كتاباً لأهل الحيرة عندما صالحه أهلها، وذلك في خلافة أبي بكر (رض)، ومما جاء فيه:

«وجعلت أيمَّا شيخ ضعف عن العمل، أو أصابته آفة من الآفات، أو كان غنياً فافتقر وصار أهل دينه يتصدقون عليه، طرحت جزيته وعيل من بيت مال المسلمين وعياله ما أقام بدار الهجرة ودار الإسلام، فإن خرجوا إلى غير دار الهجرة ودار الإسلام، فليس على المسلمين النفقة على عيالهم»[3].

ويشير خالد (رض) في هذه المعاهدة إلى أن ضمان الدولة لا يختص بالمسلمين. وأن أي شخص من غير المسلمين المقيمين في دار الإسلام، إذا كَبُرَ وعَجِز عن الكسب مع تحقق الفقرِ، كانت نفقته في بيت المال.

---

(١) السيد محمد باقر الصدر، اقتصادنا، ص ٦٢٣.

(٢) الخراج لأبي يوسف، ص ١٢٦، وقد أشار إليه الدكتور عبد اللطيف محمود آل محمود، في المرجع السابق، ص ١٩٢، هامش (٥)، والدكتور محمد الزحيلي، في المرجع السابق، ص ٢٩٨، هامش (٣).

(٣) الخراج لأبي يوسف، ص ١٤٤، وقد أشار إليه الدكتور عبد اللطيف محمود آل محمود، في المرجع السابق، ص ١٨٩، هامش (٤).

الفرع الثاني

المخاطر المضمون منها

٨٥ ـ رأينا أن الإسلام يكره الفقر للناس، ويحرص على ضمان الكفاية في العيش لكل فقير ومحتاج، عن طريق العمل إذا تيسر، وبواسطة بيت المال، إذا فقد المرء القدرة على العمل، أو لم يجد إليه سبيلاً.

وعلى هذا النحو يغطي الضمان الاجتماعي في الإسلام خطراً واحداً، هو الحاجة، أياً كان سببها. فقد يتعرض الإنسان للحاجة بسبب الشيخوخة أو العجز أو البطالة، أو الإصابة أو المرض، أو بسبب زيادة الأعباء العائلية أو وفاة المعيل، أو لغير ذلك من الأسباب التي تحرم الإنسان من الكسب، أو تعجزه عن تأمين معيشته ومعيشة من يعول.

ففي جميع هذه الحالات التي يتعرض فيها الإنسان للحاجة بسبب انقطاع كسبه أو عدم كفايته، تستحق نفقته كاملة في بيت المال، عملاً بقوله تعالى: ﴿**إنما الصدقات (الزكوات) للفقراء والمساكين...**﴾ إلى آخر الآية الكريمة.

فالحاجة في نظر الإسلام شر يهدد الإنسان في دينه ودنياه، ولذلك دعا إلى مكافحة الحاجة، وتأمين معيشة الفقراء والمعوزين في حدود الكفاية، من بيت المال، ومن أموال القادرين، إذا لم يكن في بيت المال ما يكفي لسد عوز المحتاجين.

وهكذا يكون الإسلام قد سبق كل المصلحين الذين حذروا من الحاجة، ودعوا إلى مكافحتها، أمثال الرئيس روزفلت واللورد بيڤريدج، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وغيره من الإعلانات والمواثيق الدولية التي نصت على حق الإنسان في الضمان الاجتماعي، بما يزيد على الألف وثلاثمائة سنة.

وتتحقق الحاجة، وينشأ الحق في الضمان في نظر الإسلام، كلما هبطت معيشة الفرد عن مستوى الكفاية التي يحياها أفراد المجتمع الإسلامي.

الفرع الثالث
وسائل الضمان الاجتماعي
في الإسلام

٨٦ ـ يقصد بوسائل الضمان الاجتماعي عموماً، الخدمات والتقديمات، التي بواسطتها يوفر الضمان الاجتماعي للمضمونين، الحماية من المخاطر المضمون منها، والتي قد تكون نقدية أو عينية، كما ذكرنا من قبل[١].

والإسلام الذي آمن بحق الإنسان في العيش الكريم ودعا إلى حمايته من الحاجة، لم يحدد طبيعة وحجم التقديمات اللازمة لتحقيق هذه الحماية، ولكنه أشار إلى أن من واجب الدولة أن تضمن للفرد مستوى الكفاية من المعيشة التي يحياها أفراد المجتمع الإسلامي، لأن ضمان الدولة هنا ضمان إعالة. وإعالة الفرد هي القيام بمعيشته وإمداده بكفايته[٢].

والكفاية من المفاهيم المرنة التي يتسع مضمونها كلما ازدادت الحياة العامة في المجتمع الإسلامي يسراً ورخاء. وعلى هذا الأساس يجب على الدولة أن تشبع الحاجات الأساسية للفرد، من غذاء ومسكن ولباس، وأن يكون إشباعها، لهذه الحاجات من الناحية النوعية والكمية في مستوى الكفاية بالنسبة لظروف المجتمع الإسلامي.

---

(١) راجع ما سبق، فقرة ٣٠.

(٢) السيد محمد باقر الصدر، اقتصادنا، ص ٦١٨.

كما يجب عليها إشباع سائر الحاجات التي تنشأ عن التطور الاجتماعي والاقتصادي وتدخل في نطاق الكفاية كما تحددها ظروف المجتمع الإسلامي. ويعود للدولة الإسلامية، في ضوء هذه المفاهيم أن تحدد طبيعة ومقدار التقديمات التي يجب صرفها لمستحقي الضمان، والتي قد تكون نقدية أو عينية حسب الحاجة التي أملتها.

ونشير فيما يلي إلى بعض النماذج للتقديمات التي كانت تصرف لأصحاب الحاجة في المجتمع الإسلامي، والتي كانت تختلف في طبيعتها ومقدارها باختلاف الحاجات.

فقد كان رسول الله ﷺ يراعي الحالة الاجتماعية للناس «فكان يعطي الأعزب حظاً واحداً، والآهل حظين»[1]، لتفاوت الحاجة والنفقة لكل منهما.

وكان الإمام علي عليه السلام، يعطي المولد مئة درهم سنوياً ويفرض للمنبوذ مئة أيضاً[2].

وكان عمر بن الخطاب (رض) يفرض للمولود من ولادته مئة درهم، فإذا ترعرع بلغ به مئتين، فإذا بلغ زاده[3]. وكان إذا أتي باللقيط فرض له مئة درهم، وفرضله رزقاً يأخذه وليه كل شهر بقدر ما يصلحه، ويزيده من

(١) نقله د. محمد الزحيلي في المرجع السابق، ص ٢٩٧، عن المرجعين اللذين أشار إليهما في الهامش (٥)؛ ود. عبد اللطيف محمود آل محمود، في المرجع السابق، ص ١٨٧، عن المرجع الذي أشار إليه في الهامش (٤).

(٢) عبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص ١٩٣، نقلاً عن المرجع المشار إليه في الهامش (١). المنبوذ: ولد الزنا، أو الذي تلقيه أمه على الطريق وتتركه. (المنجد، للأب لويس معلوف اليسوعي، ص ٨٤٩).

(٣) عبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص ١٩٠، نقلاً عن المرجع المشار إليه في الهامش (٤) والقسط نصف صاع.

سنة إلى سنة، ويجعل رضاعه ونفقته في بيت المال[1].

وقد أجرى (رض) من المال العام الطعام لكل مسلم مُدْي[2] حنطة، وقسطي خل، وقسطي[3] زيت كل شهر[4].

وق راعى رسول الله ﷺ حاجة الناس إلى اللباس، فكان يوزع الأقبية من بيت مال المسلمين على المحتاجين[5].

وقد تعدت كفالة الدولة الإسلامية الحاجات الأساسية إلى مساعدة المتزوجين الذين لا يجدون ما يسدون به مهر زواجهم[6]. لقول رسول الله ﷺ: «ثلاثة حق على الله عز وجل عونهم، المكاتب الذي يريد الأداء، والناكح (المتزوج) الذي يريد العفاف، والمجاهد في سبيل الله»[7].

وقد زَوَّج عمر بن الخطاب (رض) إبنه عاصماً وأنفق عليه من مال الله شهراً، ثم قطع عنه النفقة وقال له: «قد أنفقت عليك من مال الله شهراً ولن أزيدك عليه»، وأعانه بشيء من ماله، ودله على التجارة لينفق على نفسه وأهله[8]. وهو في عمله هذا رضي الله عنه، يطبق مبدأ إعانة من يريد

---

(١) نفس المرجع والمكان السابقين.

(٢) المُدْي (بضم الميم وسكون الدال) مكيال للشام ومصر يسع خمسة عشر مكوكاً، والمكوك صاع ونصف، وقيل أكثر من ذلك (أنظر عبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص ١٩١، هامش (٨):.

(٣) القسط نصف صاع (نفس المرجع السابق).

(٤) نفس المرجع والمكان.

(٥) رواه مسلم، ونقله عبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق.

(٦) فهد حمود العصيمي «خطة الإسلام في ضمان الحاجات الأساسية لكل فرد» (رسالة ماجستير) ص ٤٥، نقل عنه وأشرا إليه، عبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص ١٨٨، هامش (٣).

(٧) ذكره عبد اللطيف محمود آل محمود، في المرجع والمكان السابقين، نقلاً عن أحمد بن شعيب بن علي النسائي، في كتاب النكاح، باب معونة الله النالح الذي يريد العفاف.

(٨) عبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع والمكان السابقان.

لزواج من بيت مال المسلمين، كما شرعه الرسولﷺ في حديثه الذي نقلناه أعلاه.

أما عن حجم التقديمات التي تستحق لأصحاب الحاجة، فيحدد بالقدر الذي يحقق الكفاية لهم، وفي هذا المعنى يقول الإمام الحسين عليه السلام: «إن الذين تأخروا عن المستوى المجتمعي العام، يجب أن يلحقوا به»[١].

وعن حق عمال الدولة في الضمان الاجتماعي بوجه خاص يقول رسول اللهﷺ: «من وُلِّيَ لنا عملاً، وليس له منزل، فليتخذ له منزلاً (أي من بيت المال)، أو ليس له زوجة فليتزوج، أو ليس له دابة (وسيلة نقل) فليتخذ دابة»[٢].

يتبين مما تقدم من الأحاديث الشريفة والأمثلة التطبيقية أن هدف الضمان الاجتماعي في الإسلام هو حماية الإنسان من الحاجة، وذلك بإشباع حاجته وحاجة من يعول إلى الطعام والكساء والسكن والعلاج وغير ذلك من الحاجات الاقتصادية والاجتماعية التي تحددها ظروف المجتمع الإسلامي، ومساعدته على الوفاء بدينه إن كان غارماً لمصلحة مباحة أو نفقة ضرورية، وعلى بلوغ مقصده إن كان ابن السبيل، ولو كان غنياً في بلده، وعلى مصاريف الزواج بالمعروف إن كان يريده ولا يقدر عليه، وذلك كله في حدود الكفاية التي تحددها ظروف المجتمع الإسلامي[٣].

وعن سعيد بن غزوان عن أبي عبد الله عليه السلام قال: سألته كم يعطى

---

(١) الحياة، لمحمد رضا الحكيمي، ومحمد الحكيمي، وعلي الحكيمي، ج ٦، ص ١١٥.

(٢) نقله محمد الزحيلي في كتابه «حقوق الإنسان في الإسلام» ص ٢٩٧. نقلاً عن المرجع المشار إليه في الهامش (٤) (مسند أحمد ٤/ ٢٢٩).

(٣) منير العجلاني، المرجع السابق، ص ٤٢٣؛ وعبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص ١٨١.

الرجل من الزكاة؟ قال: «إعطه من الزكاة حتى تغنيه» أي حتى يلحق بالمستوى المجتمعي العام[1].

المبحث الرابع
تمويل الضمان الاجتماعي في الإسلام

٨٧ ـ يقصد بتمويل الضمان الاجتماعي تدبير الموارد المالية اللازمة لتحقيق أهداف الضمان في مكافحة الحاجة.

والموارد المالية التي تمد الضمان الاجتماعي في الإسلام بالنفقات التي يحتاج إليها لضمان حق الفرد في العيش الكريم، كثيرة ومتنوعة، ومن أهم هذه الموارد:

أ ـ الزكاة:

أو الصدقة، وهي الضريبة التي تستوفي من المسلمين لصالح الفقراء والمعوزين، وتؤخذ من أموال الأغنياء، لتعطى إلى الفقراء كحق لهم، لا منّةً ولا تفضلاً عليهم، كما يتبين من قوله تعالى: ﴿**وفي أموالهم حق معلوم للسائل والمحروم**﴾[2].

وقد قرن القرآن الكريم الزكاة إلى الصلاة في أكثر من ثلاثين موضعاً، في إشارة إلى عبادية هذا الفرض. ومن ذلك قوله تعالى: ﴿**وأقيموا الصلاة وآتوا الزكاة واركعوا مع الراكعين**﴾[3].

وقوله جل شأنه: ﴿**قد أفلح المؤمنون الذين هم في صلاتهم**

---

(١) محمد رضا الحكيمي، ومحمد الحكيمي، وعلي الحكيمي، الحياة، ص ١١٤ و ١١٥.
(٢) سورة المعارج، الآيتان ٢٣ و ٢٤.
(٣) سورة البقرة، الآية: ٤٣.

خاشعون. والذين هم عن اللغو معرضون. والذين هم للزكاة فاعلون﴾[1].

فالزكاة فرض ديني، وعبادة لا ريب فيها. وهي مظهر من مظاهر التضامن الاجتماعي والأخوة في العقيدة. «فالمؤمنون إخوة، ولا يتم إيمان المرء حتى يحبّ لأخيه ما يحبُّ لنفسه. والمؤمنون يتحابون بنور الله بينهم.

وفريضة الزكاة تتصل بهذا الإخاء، وما اتصل بالإخاء اتصل بالإيمان بالله. وكل ما اتصل بالإيمان بالله فهو عبادة، ولذلك كانت الزكاة عبادة، وركناً من أركان الإسلام الخمسة»[2].

والزكاة فوق ذلك وسيلة لتوزيع الثروة، **﴿كي لا يكون دولة بين الأغنياء منكم﴾**[3].

فالإسلام يكره تكديس المال وحصره في أيد قليلة موسرة إلى حد يمكنها من السيطرة على الطبقات الفقيرة واستغلالها. ويرى في توزيع الثروة على أسس عادلة، وسيلة لتحقيق التوازن الاجتماعي، والتعاون الإنتاجي، وسبيلاً إلى تنشيط الحركة الاستهلاكية والإنتاجية، وتوسيع رقعة الاستثمار.

والزكاة باعتبارها عبادة، وفرضاً دينياً، فقد أوجب الإسلام على الإمام أو ولي الأمر أن يأخذها من المكلفين بها، ويصرفها على أصحاب الحق فيها من الفقراء والمحتاجين. وهو يأخذها من المكلفين باللين إن أعطوها، وبالإكراه إن أبوها. وفي هذا يقول رسول الله ﷺ: «من أعطاها مُؤتَجِراً فله أجرها. ومن أباها فإني آخذها وشطر ماله» أي مع غرامة الامتناع. ومثل هذه الغرامة مطبقة في تشريعات الضمان الحديثة.

---

(١) سورة المؤمنون، الآيات من ١ إلى ٤.

(٢) محمد حسين هيكل، حياة محمد، ص ٥٣١.

(٣) سورة الحشر، الآية: ٧.

وفي لبنان تزداد اشتراكات الضمان الاجتماعي التي لا تسدد في مواعيدها بنسبة نصف بالألف عن كل يوم تأخير[1]. وتحسب هذه الزيادة على أساس قيمة الاشتراكات، ويستمر فرضها حتى الوفاء بالاشتراكات المتعلقة بها.

ب ـ الوقف الخيري:

الوقف لغة هو الحبس، يقال وقفت الدار أي حبستها. وفي الشرع نوع من العطية يقضي بتحبيس الأصل وإطلاق المنفعة، أو تسبيلها[2].

ومعنى تحبيس الأصل، منع العين الموقوفة عن التملك، فلا تباع ولا توهب ولا تورث.

أما إطلاق المنفعة أو تسبيلها، فيعني صرفها على وجوه الخير التي عينها الواقف، كالمساجد ودور العلم والمدارس والمستشفيات والفقراء والمساكين واليتامى وطلبة العلم وغير ذلك.

وقد كان للأوقاف الخيرية طوال التاريخ الإسلامي، أثر كبير في كفالة المحتاجين. فقد تسابق المسلمون منذ عهد الرسول عليه الصلاة والسلام في وقف العقارات الكبيرة والأراضي الشاسعة، لتنفق على أعمال البر والإحسان، وعلى الفقراء وأصحاب الحاجات، تقرباً لله تعالى.

وكان أول وقف في الإسلام ما وقفه رسول الله ﷺ لقضاء حاجات ابن السبيل، وللفقراء من المسلمين[3].

---

(١) المادة ١/٧٩ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) محمد جواد مغنية، الأحوال الشخصية على المذاهب الخمسة، ص ٣٠١، وعبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص ٢١١، بند ٢٤٢ وهامش ١ و ٢.

(٣) هذا قول الأنصار، أما قول المهاجرين فإن أول وقف كان وقف عمر بن الخطاب (رض)، عبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص ٢١٢، نقلاً عن أحمد بن عمرو الخصاف، أحكام الأوقاف، ط أولى ١٣٢٢ هـ = ١٩٠٤ م، ص ٤ و ٥.

وأصاب عمر بن الخطاب (رض) أرضاً بخيبر، فقال لرسول الله ﷺ: إني أصبت أرضاً بخيبر لم أصب مالاً قط أنفس عندي منها، فما تأمرني؟ فقال رسول الله ﷺ: «إن شئت حبست أصلها وتصدقت بثمرتها»، فجعلها عمر (رض) صدقة لا تباع ولا توهب ولا تورث، تصدق بها على الفقراء والمساكين وابن السبيل وفي الرقاب والغزاة في سبيل الله والضيف[١].

ووقف علي بن أبي طالب عليه السلام أرضاً له على الفقراء والمساكين وفي سبيل الله وابن السبيل القريب والبعيد في السلم والحرب، يبتغي بها مرضاة الله ليدخله الجنة، ويصرفه عن النار، ويصرف النار عنه[٢].

والبلاد الإسلامية اليوم عامرة بالأوقاف المخصصة للإنفاق على جهات البر والإحسان. وقد أنشئت وزارات خاصة بها. وتقوم هذه الوزارات بإدارة شؤون هذه الأوقاف، ورعاية المصالح الموقوفة عليها؛ وتساهم من خلالها في الضمان الاجتماعي، وفي الرعاية الاجتماعية، والتكافل والتضامن[٣].

جـ - **موارد الملكية العامة، وملكية الدولة الخاصة**، بما في ذلك ربح المشروعات الاقتصادية التي يمكن أن تقيمها الدولة والداخلة في ملكيتها سواء كانت صناعية أو تجارية أو زراعية[٤].

الضرائب التي يمكن أن تفرضها الدولة لسد النقص في موارد الضمان

---

(١) عبد اللطيف محمود آل محمود، نفس المرجع والمكان، ونقلاً عن الخصاف ص ٣.

(٢) عبد اللطيف محمود آل محمود، نفس المرجع، ص ٢٦٣، نقلاً عن الخصاف ص ٩ و ١٠.

(٣) محمد الزحيلي، المرجع السابق، ص ٣٠٠؛ وعبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص ٢١٣، بند ٢٤٩.

(٤) محمد باقر الصدر، المرجع السابق، ص ٦٢١؛ وعبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص ٢٠٦، بند ٢٢٧.

عند الاقتضاء. وهذه الضرائب تقابل ما يصرف اليوم بزيادة اشتراكات الضمان الاجتماعي ومساهمة الدولة في نفقاته، عندما يختل التوازن بين واردات الضمان ونفقاته.

د ـ سائر واردات بيت المال التي تبقى في حيز الاحتياط لمواجهة النقص في الموارد السابقة، وتغطية الحاجات الطارئة[1].

المبحث الخامس

إدارة الضمان الاجتماعي في الأسلام

٨٨ ـ يعود الحق في إدارة الضمان الاجتماعي في الإسلام إلى الدولة باعتبارها القيمة على تطبيق أحكام الدين ورعاية مصالح المسلمين. ولكن الإسلام لم يحدد شكل هذه الإدارة، ولا طريقة ممارستها، بل ترك للدولة باعتبارها المسؤولة عن تطبيق الضمان، أن تختار الإدارة المناسبة، في ضوء الظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية السائدة، وعلى أساس من القواعد الإسلامية التي سبق ذكرها.

فقد تكون هذه الإدارة حكومية، تتولاها الدولة مباشرة، وقد تكون مستقلة تتولاها هيئة عامة تحت إشراف الدولة.

ويمكن أن تكون الإدارة مركزية يتولاها الإمام أو رئيس الدولة مباشرة، وقد يعهد بها إلى الولاة، كل في حدود ولايته.

فالرسول ﷺ يُحَمِّل إمام المسلمين، ومن يلي أمورهم المسؤولية عن رعيته أمام الله تعالى، فيقول ﷺ: «كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته، الإمام راع وموسئول عن رعيَّته، والرجل راع في أهله وهو مسؤول عن رعيته، والمرأة راعية في بيت زوجها ومسؤولة عن رعيتها..»[2].

---

(١) محمد الزحيلي، المرجع السابق، ص ٣٠١.

(٢) عبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص ١٤٧ ـ ١٤٨.

فهذا الحديث يدل على مسؤولية الإمام - باعتباره رئيساً للدولة وقائداً لها - أمام الله تعالى عما استرعاه من البلاد والعباد، وهذه المسؤولية عامة تشمل كل من هم تحت ولايته، إن كان في بيت المال (الخزانة العامة اليوم) ما يسد حاجتهم، «فيسد جوعة الجائع، وعري العاري، ويؤوي المشرَّد، وهي من ألزم أمور الكفالة الاجتماعية»[1].

وقالﷺ: «ما من مؤمن إلاّ وأنا أولى الناس به في الدنيا والآخرة، إقرأوا إن شئتم: **﴿النبي أولى بالمؤمنين من أنفسهم﴾**[2]، فأيُما مؤمن ترك مالاً فليرثه عصبته من كانوا، ومن ترك ديناً أو ضياعاً[3]، فليأتني فأنا مولاه»[4].

فالحديثان يدلان على أن النبيﷺ «باعتباره رئيساً وقائداً للدولة الإسلامية، مسؤول عن كفالة أهل البيت وعياله اجتماعياً، إذا لم يكن لهم ما يقوم بهم، بل إن مسؤوليته عليه الصلاة والسلام بهذا الاعتبار لا تقف عن الالتزام بهذه الكفالة، بل تتعدى إلى سداديه. . .».

هذه المسؤولية لرئيس الدولة عن كفالة من هم تحت ولايته اجتماعياً، هي نموذج لإدارة الضمان مركزياً.

وبعدما فتح الله على المسلمين الفتوح، واتسعت رقعة الدولة الإسلامية، كان يعهد بإدارة الضمان الاجتماعي في البلاد التي خضعت لها، إلى ولاتها المحليين في نوعن من اللامركزية الإقليمية.

---

(١) عبد اللطيف محمود آل محمود، المرجع السابق، ص ١٤٨.
(٢) سورة الأحزاب، الآية: ٦.
(٣) أي ترك ذو ضياع، أي لا شيء لهم.
(٤) رواه البخاري، ونقله عبد اللطيف محمود آل محمود في المرجع السابق، ص ١٤٩، وأشار إلى المرجع في الهامش ٢.

وفي وصية الرسول على الصلاة والسلام إلى معاذ حين بعثه على اليمن ما يشير إلى هذا النوع من اللامركزية. قال لهﷺ: «إنك تقدم على قوم أهل كتاب، فليكن أول ما تدعوهم إليه عبادة الله تعالى، فأخبرهم أن الله تعالى فرض عليهم زكاة تؤخذ من أغنيائهم وترد على فقرائهم، فإن هم أطاعوا لذلك فخذ منهم وتوق كرائم أموالهم، وإتقِ دعوة المظلوم فإنها ليس بينها وبين الله حجاب»[١].

ونجد مثل هذه الإشارة إلى اللامركزية الإقليمية في إدارة الضمان الاجتماعي في الإسلام، في كتاب أمير المؤمنين علي بن أبي‌عليه السلام، إلى الأشتر النخعي لما ولاه على مصر. فقد أوصاه بأمور كثيرة، منها ما توجبه مسؤوليته كوال، من الكفالة الاجتماعية لمن هم بحاجة إليها من الفقراء والمساكين والمحتاجين والبائسين والزمني واليتامى والشيوخ، فقد قال له في كتابه له: «ثم الله في الطبقة السفلى الذين لا حيلة لهم من المساكين والمحتاجين وأهل البؤسى[٢] والزمني[٣]، فإن في هذه الطبقة قانعاً[٤] ومعتراً[٥]. واحفظ الله ما استحفظك من حقه فيهم، واجعل لهم قسماً من بيت مالك، وقسماً من غلات صوافي الإسلام في كل بلد، فإن للأقصى منهم مثل الذي للأدنى...»[٦].

---

(١) منير العجلاني، المرجع السابق، ص ٤١٨.
(٢) البؤسي: شدة الحاجة.
(٣) الزَمْنَى: أصحاب العاهات.
(٤) قَنَعَ: سأل الناس الإحسان راضياً بالقليل. وقَنِعَ: رَضِيَ بما أعط فهو قانع، الجمع قُنَّع.
(٥) المعتر: المتعرض للمعروف من غير أن يسأل.
(٦) راجع النص الكامل لهذا الكتاب في نهيج البلاغة، (إصدار المستشارية الثقافية للجمهورية الإسلامية بدمشق ص ٣٦٦ ـ ٣٨٣.

المبحث السادس

خصائص الضمان الاجتماعي في الإسلام

٨٩ ـ يستخلص من مجمل الأحكام التي مر بيانها، أن الضمان الاجتماعي في الإسلام يتميز عن نظم الضمان في التشريعات الوضعية بالخصائص الآتية:

١ ـ الضمان الاجمتماعي في الإسلام ليس نظاماً مستقلاً له قانون خاص، بل هو مجموعة من القواعد والأحكام المتفرقة، وردت في القرآن الكريم والسنة الشريفة، وأقوال الخلفاء وغيرهم من قادة المسلمين. وتتميز هذه القواعد بالعمومية والمرونة، بحيث يمكن الاستناد إليها، أو البناء عليها لصياغة نظام للضمان الاجتماعي يتلاءم مع مقتضيات الزمان والمكان، ويتمتع بقابلية للتطور واستيعاب الحقائق الاجتماعية المتغيرة باستمرار.

٢ ـ لم يأت الضمان الاجتماعي في الإسلام كرد فعلٍ لمساوىء اجتماعية معيَّنة، أو لحماية نظام اجتماعي أو اقتصادي معيَّن، بل هو تعبير عن اعتراف الإسلام بأهمية الإنسان وحقه في العيش الكريم، ويشكل بالتالي جزءاً من العقيدة الإسلامية، وثمرة من ثمرات الإيمان الديني.

٣ ـ لا يعالج الضمان الاجتماعي في الإسلام مشكلة الأمن الاقتصادي بالاستقلال عن المشاكل الروحية والأخلاقية، بل يضعها مع مشكلة الطهر النفسي والأخلاقي في إطار واحد، تحقيقاً للتكامل الإنساني باعتباره شرطاً أساسياً للاستقرار والتوازن الاجتماعيين.

ولذلك يعتبر الضمان الاجتماعي في الإسلام واجباً دينياً واجتماعياً في آن معاً.

الخلاصة

٩٠ ـ يتضح مما تقدم أن الإسلام سبق كل التشريعات الاجتماعية، قديمها وحديثها، وكل الإعلانات والمواثيق العالمية، إلى الاعتراف بحق الإنسان في الضمان الاجتماعي، والعمل على تحريره من الحاجة أياً كان سببها. وهو لم يفعل ذلك تحت وطأة ظروف خاصة، لا استجابة لمطلب فئوي، أو استدراكاً لحاجة اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية، بل أقره إيماناً منه بحق الإنسان في العيش الكريم، وبمسؤولية الجماعة ممثلة بالدولة، في كفالة هذا العيش. ولذلك جعله جزءاً من الرسالة الإسلامية التي جاءت رحمة للعالمين.

القسم الثاني

الضمان الاجتماعي في لبنان

باب تمهيدي

نشأة الضمان الاجتماعي في لبنان

٩١ ـ في السادس والعشرين من أيلول سنة ١٩٦٣، وبموجب القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ٢٣ أيلول سنة ١٩٦٣، تقرر إنشاء أول نظام للضمان الاجتماعي في لبنان على أن يبدأ العمل به بعد ثمانية عشر شهراً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية[1].

وقد سبق تطبيق الضمان الاجتماعي ورافقه، تطبيق عدد من أنظمة الحماية القانونية العامة والخاصة ونعرض لأهم هذه الأنظمة في فصل أول، على أن نعرض لنظام الضمان الاجتماعي وخصائصه في فصل ثان.

(١) نشر في الجريدة الرسمية، ملحق العدد ٧٨، تاريخ ٣٠ أيلول سنة ١٩٠٦٣ وقد بدأ العمل به بوضع فرع تعويض نهاية الخدمة في التنفيذ في أول أيار سنة ١٩٦٥.

الفصل الأول
أنظمة الحماية السابقة والمرافقة للضمان الاجتماعي

المبحث الأول
أنظمة الحماية السابقة للضمان الاجتماعي

٩٢ ـ أ ـ أنظمة المساعدة الاجتماعية L'assistance sociale :

وهي كثيرة، ونذكر منها بوجه خاص الخدمات الطبية الوقائية والعلاجية التي تقدمها وزارة الصحة مجاناً للفقراء والمحتاجين في مستوصفاتها ومراكزها الصحية، وفي مستشفياتها والمستشفيات المتعاقدة معها(١).

---

(١) راجع بهذا الخصوص المادة ٢ من المرسوم رقم ٨٣٧٧ تاريخ ٣٠ كانون الأول سنة ١٩٦١ المصحح بقانون ١٠/ ٤/ ١٩٦٣ المتعلق بتنظيم وزارة الصحة، والقرار رقم ٢٢٠ تاريخ ١٠ كانون الأول سنة ١٩٢٠ المتعلق بقبول المرضى في مستشفيات الحكومة، والمرسوم رقم ١٦٦٦٢ تاريخ ١٨ حزيران ١٩٦٤ المعدل بالمرسوم رقم ٣٢٥ تاريخ ٤/ ١/ ١٩٧٠، والمتعلق بالأشخاص الذين يحق لهم المعالجة في المستشفيات الحكومية، والذي حل، محل القرار رقم ٢٢٠ الآنف الذكر، وذلك في مجموعة التشريع اللبناني، الجزء الثالث، القسم الثاني باب «صحة وشؤون اجتماعية» ص ٣، ٩٩، ١٩٨ و ١٩٩ ما قبله (٣) «يقصد بالتدارك الاجتماعي عمل المجتمع على حماية بعض الفئات الاجتماعية ضد بعض المخاطر والحاجات الاجتماعية والاقتصادية، وقاية وعلاجاً بأنظمة اجتماعية institutions sociales قد تفرضها الحكومة على بعض الفئات أو تقوم =

ب ـ أنظمة التدارك الاجتماعي[1] La prévoyance sociale :

يقصد بأنظمة التدارك الاجتماعي «عمل المجتمع على حماية بعض الفئات الإجتماعية ضد بعض المخاطر والحاجات الاجتماعية والاقتصادية، وقاية وعلاجاً، بأنظمة إجتماعية قد تفرضها الحكومة على بعض هذه الفئات، أو تقوم هي بالاشراف والتشجيع عليها، والمساهمة في بعض تمويلها»[2] ونذكر من هذه الأنظمة نظام التقاعد والصرف من الخدمة الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٣ تاريخ ١٢ حزيران سنة ١٩٥٩[3]، المنشأ بالقانون الصادر بتاريخ ٢٧/٣/١٩٥١ والمعدل بالقانون الصادر بتاريخ ٢/٩/١٩٦٤، وهو خاص بموظفي الدولة. وتعاونية موظفي الدولة المنشأة بالقانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٤٢٧٣ تاريخ ٢٩/١٠/١٩٦٣، أي بعد صدور قانون الضمان الاجتماعي وقبل المباشرة بتنفيذه[4]، وحسابات الادخار المنشأة والمنظمة بموجب المواد ١٦٦ إلى ١٧١ من قانون النقد والتسليف الصادر في أول آب سنة ١٩٦٣[5] أي بعد صدور قانون الضمان الاجتماعي وقبل المباشرة بتنفيذه أيضاً.

= هي بالإشراف والتشجيع عليها وبالمساهمة في تمويلها» (راجع صادق مهدي السعيد، أصول التأمين الاجتماعي، ص ٢٤).

(١) يقصد بنظام التقاعد والصرف من الخدمة النظام الذي بموجبه تؤمن الدولة للموظفين الذين تنتهي خدماتهم ويخرجون نهائياً من الملاك معاش تقاعد وتعويض صرف، لتمكينهم من الحصول على وسائل عيشهم، بعد أن فقدوا بخروجهم من الوظيفة رواتبهم التي كانوا يعيشون عليها.

(٢) صادق مهدي السعيد: في «أصول التأمين»، ص ٢٤.

(٣) ألغي هذا المزسوم الاشتراعي بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ٢٩ حزيران سنة ١٩٨٣ الذي حل محله (وهو منشور في الجريدة الرسمية، ملحق العدد ٢٦).

(٤) يمكن مراجعة هذا القانون في مجموعة التشريع اللبناني، الجزء السادس، القسم الثاني، ص ١٢٣.

(٥) يمكن مراجعة هذا القانون في مجموعة التشريع اللبناني، الجزء السادس، القسم الثاني، ص ١.

جـ ـ الضمان الخاص Assurance :

ويقصد به الضمان الذي تقوم به شركات الضمان التجارية مقابل أقساط الضمان التي تستوفيها من المضمونين. وقد ورد النص على هذا النوع من الضمان في الباب الأول من الكتاب العاشر من قانون الموجبات والعقود الصادر بتاريخ ١٩ آذار سنة ١٩٣٢، والمعمول به اعتباراً من ١١/ ١٠/ ١٩٣٤ أي بعد ثلاثين شهراً على نشره في الجريدة الرسمية(١) (المادة ١١٠٧ منه).

د ـ التشريعات العمالية:

ولعل من أهم نظم الحماية الاجتماعية التي سبقت ظهور قانون الضمان الاجتماعي في ٢٦ أيلول سنة ١٩٦٣، تلك المتعلقة بالطبقة العاملة، لأنها صدرت في إطار سياسة اجتماعية واحدة، هدفها حماية هذه الطبقة، وضمان أمنها الاجتماعي، ولذلك تميزت بتكاملها الواضح، وبأثرها الاجتماعي الواسع. وقد رأينا أن نشير إليها بحسب تسلسلها الزمني مع قليل من التفصيل، تحقيقاً للفائدة، على أن نشير بعد ذلك لصدور قانون الضمان الاجتماعي، وللتعديلات التي طرأت عليه.

١ ـ قانون الموجبات والعقود (عقد الاستخدام):

بتاريخ ١٩ آذار سنة ١٩٣٢، صدر قانون الموجبات والعقود الذي بدأ العمل به اعتباراً من ١١ تشرين الأول سنة ١٩٣٤ ـ كما تقدم ـ وفيه فصل خاص بعقد الاستخدام أو عقد إجارة الخدمة(٢).

---

(١) نشر في الجريدة الرسمية اللبنانية بتاريخ ١١ نيسان سنة ١٩٣٢.

(٢) عقد الاستخدام، وعقد إجارة الخدمة، هما تسميتان أطلقهما المشترع اللبناني في قانون الموجبات والعقود على «عقد العمل». وقد أخذ المشترع اللبناني التسمية الثانية (عقد

قرر المشترع اللبناني، لأوّل مرة، منح الأجراء الضمانات التالية:

أ ـ الحق بالتعويض عن الصرف التعسفي.

ب ـ الحق بالوقاية الصحية في أماكن العمل.

جـ ـ الحق في نفقات العناية الطبية في حالة المرض أو الإصابة، إذا كان الأجير يعيش في منزل مخدومه.

فالحق بالتعويض عن الصرف التعسفي، أقرته المادة ٦٥٦[1] من قانون الموجبات والعقود، وتركت تقديره للمحاكم المختصة. ويؤخذ من هذه المادة أن الصرف من العمل يكون تعسفياً عندما لا يكون له سبب مشروع.

وأما الحق بالوقاية الصحية في أماكن العمل، فقد أقرته المادة ٦٤٧ من قانون الموجبات والعقود التي أوجبت على رب العمل أن يسهر على توفير ما يلزم من شروط السلامة والصحة في أماكن العمل، وأن يسهر على

= إجارة الخدمة) عن القانون المدني الفرنسي الصادر في مطلع القرن الماضي، والذي استوحاها بدوره في التقليد الذي كان جارياً في القانون الروماني على تسمية العقد الذي بمقتضاه يعمل شخص في خدمة شخص آخر وتحت توجيهه أو إشرافه باسم «عقد إجارة الأشخاص» قياساً على «عقد إجارة الأشياء» لأنه كان ينظر إلى العمل والعامل في ذلك الحين، كسلعة تؤجر كالأشياء ولكن المشترع الفرنسي تخلص من هذه التسمية، واستبدلها بتسمية جديدة هي «عقد العمل»، وهي التسمية الصحيحة التي تستقر اليوم في القوانين الحديثة.

وإذا كان المشرع اللبناني قد احتفظ بالتسمية التي لفظها التشريع الحديث، وهي «إجارة الخدمة»، إلاّ أنه خفف من أثر هذه التسمية، بأن قرنها في قانون الموجبات والعقود، بتسمية أخرى هي «عقد الاستخدام»، واستعمل هذه التسمية الأخيرة وحدها في قانون العمل الصادر سنة ١٩٤٦.

(١) نصت المادة ٦٥٦ بنصها القديم أي قبل تعديلها بموجب قانون ٢٧ أيار سنة ١٩٣٧، على ما يأتي: «إذا فسخ أحد الفريقين العقد استبداداً أي بدون سبب مشروع يستهدف لأداء العطل والضرر للفريق الآخر».

العدد، والآلات، والأدوات، وجميع الأشياء التي يقدمها للعملة والمستخدمين أو الخدم لتنفيذ أعمالهم، حتى لا ينجم عنها أي خطر على حياتهم وصحتهم غير الخطر الملازم لإجراء العمل على منوال عادي. وأن يقوم بكل تدبير واجب تستلزمه ماهية العمل والأحوال التي يتم فيها، لحماية حياة العملة والمستخدمين أو الخدم، وصيانة صحتهم في أثناء الأعمال التي يقومون بها تحت إدارته ولحسابه.

ولا شك أن امتناع رب العمل عن تنفيذ تدابير الوقاية والسلامة المفروضة عليه بمقتضى هذه المادة، يجعله مسؤولاً تجاه عماله، عن الأضرار التي قد تلحق بهم من جراء ذلك. وهذا ما نصت عليه الفقرة الأخيرة من المادة ٦٤٧ بقولها: «ويكون رب العمل أو السيد مسؤولاً عن كل مخالفة لأحكام هذه المادة».

ثم المادة ٦٤٨ التي اعتبرت «أن رب العمل أو السيد يكون مسؤولاً أيضاً عن الحوادث والنكبات التي يصاب بها الأجير في أثناء قيامه بالعمل الذي وكل إليه، إذا كانت الحوادث والنكبات ناشئة عن مخالفة مستأجره للأنظمة الخاصة المتعلقة بممارسة تجارته أو صناعته أو مهنته، أو عن عدم محافظته على تلك الأنظمة».

وأما حق الأجير في نفقات العناية في حالة المرض أو الإصابة، فقد قررته المادة ٦٤٥ بقولها: «إذا كان الأجير يعيش في منزل السيد[1]، وجب على هذا أن يقدم نفقات العناية به سحابة عشرين يوماً إذا أصيب بمرض أو بحادث لم يكن ناتجاً عن خطأ الأجير نفسه».

---

(١) بعد صدور قانون الضمان الاجتماعي، انتقلت مسؤولية دفع هذه التعويضات إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مقابل الاشتراكات التي فرض القانون على أرباب العمل دفعها للصندوق. وبذلك أصبح صندوق الضمان هو المسؤول عن دفع هذه التعويضات إلى مستحقيها.

وبمقتضى هذا النص يلتزم رب العمل بتقديم نفقات العناية بالأجير الذي يقيم في منزله، (كالخادم) لمدة عشرين يوماً إذا أصيب بمرض أو بحادث، شرط ألا يكون المرض أو الحادث ناتجاً عن خطأ الأجير نفسه.

ولا يعفى رب العمل من موجب تقديم هذه العناية إلاّ إذا كان في استطاعة الأجير أن يحصل عليها من جهة أخرى، كجمعية تعاونية يكون عضواً فيها، أو شركة ضمان يكون مضموناً لديها، أو من دائرة الإسعاف العام (المادة ٦٤٦ موجبات).

٢ ـ تعديل المادة ٦٥٦ من قانون الموجبات والعقود:

رأينا أن المادة ٦٥٦ من قانون الموجبات والعقود قد أقرت للأجير الذي يصرف من العمل، بصورة تعسفية الحق بتعويض عن الضرر الذي قد يلحق به من جراء ذلك أن الأجير الذي يصرف من العمل ليس له أي حق في التعويض عن هذا الصرف إلا إذا كان الصرف تعسفياً، ونتج عنه ضرر للعامل، وفي هذه الحالة يفترض أن يكون التعويض معادلاً للضرر (المادة ١٣٤ موجبات).

فإذا كان الصرف عادياً، (أي غير تعسفي)، أو كان تعسفياً ولكنه لم يلحق الضرر بالأجير، فلا حق للأجير بالتعويض عن هذا الصرف.

ومن الطبيعي القول، أن الصرف يعتبر عادياً، إلى أن يثبت العكس. وإثبات العكس (أي إثبات أن الصرف كان تعسفياً) يقع على عاتق الأجير، الذي يقع عليه أيضاً إثبات الضرر.

وعلى هذا النحو فإن الحكم الذي نصت عليه المادة ٦٥٦، على أهميته، كانت خطوة خجولة باتجاه حق العامل بتعويض الصرف من الخدمة. لذلك لم ينتظر المشترع طويلاً لتعديل هذا النص، فأصدر في ٢٧ أيار سنة ١٩٣٧، قانوناً عدل بموجبه المادة ٦٥٦ من قانون الموجبات

والعقود، مقراً للأجير الحق بتعويض... قدره راتب أو أجرة شهر واحد عن كل سنة مبتدئة من الخمس سنوات الأولى، وراتب أو أجرة نصف شهر عن كل سنة مبتدئة من السنين الباقية إذا فسخ رب العمل العقد، ولم يكن الفسخ مسببا عن مخالفات لموجب العقد أو خطأ ارتكبه الأجير (م ٦٥٦/ ١ معدلة من قانون الموجبات والعقود)، موجباً على رب العمل الذي يطلب إلى الأجير الكف عن العمل دون أن يراعي مهلة التنبيه التي حددها القانون - وهي شهر واحد إذا كان عقد العمل قد تنفذ لمدة ثلاث سنوات أو أقل، وشهران إذا كان العقد قد تنفذ لمدة تزيد عن ثلاث سنوات (م ٦٥٢ معدلة من قانون الموجبات والعقود)، أن يدفع للأجير تعويضاً آخر يساوي راتب أو أجرة المهلة الواجب مرورها، أو المدة الباقية من هذه المهلة، معتبراً كل تنازل سابق عن حق التعويض باطلاً لا يعتد به (م ٦٥٦/ ٢ معدلة من قانون الموجبات والعقود).

٣ - تدخل الشرع بتحديد حد أدنى للأجور:

يشكل تحديد الحد الأدنى للأجور إحدى الوسائل لمكافحة العوز وضمان حد أدنى من العيش الكريم للعمال وعائلاتهم. وقد ظهرت الحاجة إلى تحديد الحد الأدنى للأجور، بعد أن أدى ترك تحديد اوجر لإرادة الطرفين إلى الهبوط بالأجور إلى مستويات لا توفر للعامل الحد الأدنى من ضرورات العيش. وقد بدأ تدخ المشرع في الدول المختلفة، بوضع حد للأجور في أعقاب الحرب العالمية الثانية.

وفي لبنان بدأ هذا التدخل بالمرسوم الاشتراعي رقم ١٢٥ تاريخ ١٥ كانون الأول سنة ١٩٤١، وذلك بوضع حد للأجور في الصناعة والتجارة. ثم توالى تدخل المشرع اللبناني بعد ذلك خاصة بعد ارتفاع الأسعار بصورة غير مألوفة.

٤ ـ بالمرسوم الاشتراعي رقم ٢٩ تاريخ ١٢ أيار سنة ١٩٤٣ (الخاص بالتعويضات العائلية):

بموجب هذا المرسوم قرر المشرع اللبناني منح المتزوجين من الأجراء تعويضات عائلية لمساعدتهم على مواجهة الأعباء الناجمة عن إعالتهم زوجة وأولاد. وتستحق هذه التعويضات عن الزوجة (في حال تعدد الزوجات، عن الزوجة الأولى) وعن الأولاد بما لا يتجاوز الخمسة. وقد حدد مقدار هذه التعويضات في حينه، بعشر ليرات للزوجة، وبما لا يزيد عن خمس وثلاثين ليرة للأولاد، في الشهر.

٥ ـ بالمرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ تاريخ ٤ أيار سنة ١٩٤٣:

في ظل أحكام المسؤولية المدنية التي كانت تحكم إصابات العمل قبل صدور هذا المرسوم، لم يكن للعامل المصاب الحق في التعويض عن الإصابة إلاّ إذا أثبت الخطأ في جانب رب العمل، وهذا الإثبات لم يكن ميسوراً على الدوام.

وتصحيحاً لهذا الوضع أصدر المشرع اللبناني المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ بتاريخ ٤ أيار سنة ١٩٤٣ الذي ألزم بموجب أصحاب الأعمال في المشروعات المذكورة في المادة الثانية منه[1] بتعويض عمالهم عن الإصابات التي يتعرضون لها أثناء العمل أو بمناسبته، دون اشتراط الخطأ

---

(١) عددت المادة الثانية من المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ المشروعات الخاضعة لحكمه كما يلي:
«(١) المناجم ومنابتها والمقالع (٢) صناعة البناء (٣) ورش حفر الأتربة ونقلها (٤) ورش استثمار الغابات (٥) صناعات النقل براً أو على ظهر المياه باستثناء الملاحة البحرية (٦) أعمال الشحن والتفريغ (٧) مشاريع توليد القوة الكهربائية وتوزيعها (٨) التنقيب عن الآثار (٩) كل استثمار أو قسم منه تصنع فيه أو تعالج المواد المتفجرة، وتستعمل فيه آلة تحركها قوة غير قوة الإنسان أو الحيوان».

في جانبهم، وحتى لو كانت الإصابة ناتجة عن سبب أجنبي لا يد لصاحب العمل فيه، كالحادث المفاجىء، أو القوة القاهرة، أو فعل الغير، أو عن إهمال العامل المصاب نفسه[1].

ولكن التعويض الذي يستحقه العامل المصاب بالاستناد إلى هذا القانون لا يعادل الضرر - كما تقضي بذلك المبادىء القانونية العامة[2]. بل إنه محدد تحديداً جزافياً في القانون نفسه، بصرف النظر عن مقدار الضرر الواقع، وهو يختلف باختلاف نوع الإصابة.

ويستند هذا المرسوم - كما هو واضح - إلى نظرية «تحمل مخاطر المهنة» التي تكتفي بحصول الضرر لتقرير مسؤولية صاحب العمل وإلزامه بالتعويض، ويقتصر تطبيقه على طوارىء العمل، ولا يتعداها إلى الأمراض المهنية التي تبقى خاضعة لقواعد المسؤولية المدنية.

وتجدر الإشارة إلى أن المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ المذكور قد ألغي وحل محله المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٦ أيلول سنة ١٩٨٣.

٦ - قانون العمل الصادر في ٢٣ أيلول سنة ١٩٤٦:

لقد حقق هذا القانون مزيداً من الحماية الاجتماعية للأجراء الخاضعين لحكمه، كتحديد ساعات العمل[3]، وإقرار التعويض عن ساعات العمل الإضافي[4]، ووجوب كفاية الأجر لسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته[5]، وتقرير الإجازات الأسبوعية[6]، والسنوية[7]،

---

(١) أما إذا كانت الإصابة ناجمة عن خطأ متعمد من العامل المصاب فلا حق لهذا الأخير بالتعويض (المادة ١٠ من المرسوم نفسه).

(٢) المادة ٢٦٠ من قانون الموجبات والعقود.

(٣) المادة ٣١.

(٤) المادة ٣٣/٣.

(٥) المادة ٤٤.

(٦) المادة ٣٦.

(٧) المادة ٣٩.

والمرضية[١]، وفي بعض الحالات الخاصة[٢]، وفرض تدابير صحية ووقائية في أماكن العمل، لضمان سلامة الأجراء[٣]، وتنظيم الصرف من الخدمة[٤]، وتحديد تعويض الصرف على أسس جديدة[٥]، وإباحة النشاط النقابي[٦]، وتنظيم استخدام الأحداث والنساء[٧]، وتقرير إجازة الولادة للنساء العاملات[٨]، ومع حظ حقهن بالأجرة بكاملها عن أيام الإجازة[٩].

المبحث الثاني

أنظمة الحماية المرافقة للضمان الاجتماعي

٩٣ ـ إلى جانب الضمان الاجتماعي تقوم أنظمة للحماية الاجتماعية خاصة ببعض الفئات المهنية التي لم يشملها نظام الضمان الاجتماعي. ونذكر من هذه الأنظمة:

أ ـ **تعاونية موظفي الدولة** المنشأة بموجب القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٤٢٧٣ تاريخ ٢٩/٧/١٩٦٣، وهي مؤسسة عامة ينتسب إليها جميع الموظفين الدائمين والمؤقتين والمتعاقدين ومستخدمي المؤسسات العامة والمصالح المستقلة والبلديات[١٠].

ويستفيد المنتسب للتعاونية من المساعدات التي تقدمها التعاونية له

---

(١) المادة ٤٠.
(٢) المادة ٣٨.
(٣) المادة ٦١ و ٦٢.
(٤) المواد ٥٠ ـ ٥٣.
(٥) المواد ٥٤ ـ ٦٠.
(٦) المواد ٢١ ـ ٢٧.
(٧) الفصل الثاني من الباب الأول من قانون العمل.
(٨) المادة ٢٨ المعدلة بالقانون رقم ٢٠٧ تاريخ ٢٦ أيار سنة ٢٠٠٠ وبموجب هذا التعديل أصبحت إجازة الولادة سبعة أسابيع بعد أن كانت أربعين يوماً.
(٩) المادة ٢٩/١.
(١٠) راجع المواد ١ و ٢ و ٣ من قانون إنشاء التعاونية، والمادتين ١ و ٢ من نظام التعاونية للمنافع والخدمات.

ولأفراد عائلته في حالات المرض والوفاة، ومن منحة زواج، ومنحة ولادة، ومنحة تعليم، ومنحة نهاية الخدمة للمساهمين في صندوق التوفير التعاوني، بالإضافة إلى بعض الخدمات الأخرى...[1].

ب ـ **صندوق تعاضد القضاة**: أنشىء هذا الصندوق بالقرار[2] الصادر عن وزير الإسكان، سنداً لقانون «صناديق التعاضد»[3]. ثم أعيد تنظيمه بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٥٢ تاريخ ٧٩/٧/١٩٨٣[4]. وقد أحدثت له موارد خاصة من اشتراكات المنتسبين ومساهمة الدولة، ومن الرسوم والغرامات وسائر الموراد المنصوص عليها في المادة الخامسة من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٢ تاريخ ٢٩/٧/١٩٨٣ الآنف الذكر.

والصندوق مؤسسة عامة تتمتع بالاستقلال المالي والإداري، ويضم جميع القضاة العدليين والإداريين والماليين الأصيلين العاملين والمتقاعدين والذين انتهت خدمتهم لأي سبب كان باستثناء القضاة المصروفين من الخدمة لأسباب تأديبية. ويضم كذلك القضاة المتدرجين مدة تدرجهم.

يؤمن صندوق تعاضد القضاة للمنتسبين إليه وعائلاتهم مساعدات طبية واجتماعية وتعليمية وثقافية وسكنية وطوارىء استثنائية يقررها مجلس الإدارة[5].

---

(١) راجع المادة ٣٠ من نظام التعاونية للمنافع والخدمات.

(٢) القرار رقم ٦٦/١ ق.

(٣) الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ٣٥ تاريخ ٩/٥/١٩٧٧.

(٤) المعدل بموجب القانون رقم ٦٠٧ تاريخ ٢٨/٢/١٩٩٧، وبالقانون رقم ١٤٦ تاريخ ٢٩/١٠/١٩٩٩.

(٥) المادة ٨ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٢ ترايخ ٢٩/٧/١٩٨٣ المعدل، المتعلق بإعادة تنظيم الصندوق.

جـ - صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية:

أنشىء هذا الصندوق بموجب القانون رقم ٣٢١ تاريخ ١٩٩٤/٣/٢٤ وهو مؤسسة عامة، ويتمتع بالشخصية المعنوية وابالاستقلال المالي والإداري.

ويضم الصندوق جميع أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية الداخلين في الملاك، والمتعاقدين المتفرغين والمتقاعدين.

ويستفيد المنتسب إلى الصندوق من المنافع والخدمات الطبية والاجتماعية والتعليمية، وغيرها من المنح والمساعدات المنصوص عليها في نظام المنافع والخدمات(١).

وتتكون واردات الصندوق من اشتراكات المساهمين ومساهمة الدولة، وبعض الموارد الأخرى المنصوص عليها في قانون إنشائه(٢).

د - المؤسسات التي تعني بالتقديمات الصحية والاجتماعية في الجيش وقوى الأمن الداخلي والأمن العام وأمن الدولة، بالنسبة للأفراد الذين هم في الخدمة، وللمتقاعدين ولأفراد عائلاتهم(٣).

---

(١) الصادر بالمرسوم رقم ٨٦٨١ تاريخ ٢٩ حزيران ١٩٩٦، المادة ٢ منه.

(٢) المادة ٢ منه.

(٣) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٥٠.
وبشأن التشريعات الناظمة لهذه المؤسسات أنظر:
- المادة ٦٨ من قانون الدفاع الوطني رقم ٨٣/١٠٢ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦ المعدلة بالقانون رقم ٩٧/٧٤ تاريخ ١٩٨٧/٥/٦.
- البند ٣ من المادة ٦ من القانون رقم ١٧ تاريخ ١٩٩٠/٩/٦ المتعلق بتنظيم قوى الأمن الداخلي، والمادة ١٤٦ وما يليها من القانون نفسه.
- المادة ١٤٢ وما يليها من المرسوم رقم ١١٥٧ تاريخ ١٩٩١/٥/٢ المتعلق بتحديد التنظيم العضوي لقوى الأمن الداخلي.
- المرسوم رقم ٣١٨٧ تاريخ ١٩٩٣/٢/١٧ المتعلق بنظام مؤسسة تعاضد قوى الأمن الداخلي والأمن العام وأمن الدولة.

الفصل الثاني
نظام الضمان الاجتماعي

٩٤ ـ تمهيد:

لاحظنا أن نظم الحماية السابقة للضمان الاجتماعي هي نظم خاصة بحالات معينة، أو بفئات معينة، تقوم على إدارتها هيئات خاصة بكل منها، وتعمل بالاستقلال الواحدة عن الأخرى دون أي تنسيق بينها، ولذلك لم يكن بمقدورها أن تحقق الأمان الاجتماعي أو الاقتصادي، بمعناه الشامل، ومن هذا الواقع ولدت الحاجة إلى الضمان الاجتماعي باعتباره نظاماً للحماية الشاملة من المخاطر الاجتماعية التي تهدد الإنسان بالحاجة، وتسلبه الراحة والأمان.

وقد بدأ التفكير بالضمان الاجتماعي والإعداد له منذ العام ١٩٥٠. وبعد ثلاث عشرة سنة من البحث والتدقيق، أنشىء نظام الضمان الاجتماعي بموجب القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ٢٦ أيلول ١٩٦٣.

وتتولى إدارة هذا النظام هيئة واحدة، أنشئت لهذه الغاية، هي «الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي» وهو مؤسسة مستقلة ذات طابع اجتماعي، وتتمتع بالشخصية المعنوية، وبالاستقلال المالي والإداري[١].

ويطبق هذا النظام على مراحل ثلاث ـ كما سنرى ـ ليشمل باكتمالها، ببعض أو بمجمل فروعه، كافة اللبنانيين. وهكذا يكون المشترع

(١) المادة الأولى من قانون الضمان الإجتماعي.

قد خرج بالحماية الاجتماعية من أطرها الفردية أو الفئوية، إلى رحاب الحماية الشاملة التي تطال كل اللبنانيين، مطبقاً بذلك أهم مبادىء السياسة العامة للضمان الاجتماعي بمفهومه الحديث[1].

ويلاحظ أن المشترع قد ألغي[2] بقدر ما يطبق نظام الضمان الاجتماعي كلياً أو جزئياً على المستفيدين منه جميع أحكام القوانين المتعلقة بالتعويضات العائلية، وبالتقديمات المعطاة في حالات المرض والأمومة وطوارىء العمل والأمراض المهنية وكذلك الأحكام المتعلقة بتعويض الصرف من الخدمة، بالنسبة للمضمونين الإلزاميين والاختياريين في نظام تعويض نهاية الخدمة.

ومؤدي ذلك أن تستمر نافذة المفعول جميع أحكام القوانين المتعلقة بالتعويضات العائلية وبتقديمات المرض والأمومة وطوارىء العمل والأمراض المهنية، وبتعويض الصرف من الخدمة، بكل ما يفيض عن التعويضات أو التقديمات التي يقدمها نظام الضمان الاجتماعي للمستفيدين منه.

وعلى هذا إذا كانت القوانين أو النظم الخاصة المتعلقة بالتعويضات العائلية، أو بتقديمات المرض الأمومة، وطوارىء العمل والأمراض المهنية، أو بتعويض الصرف من الخدمة، تؤمن للمضمون تعويضات أو تقديمات تزيد عن تلك التي يقدمها الضمان الاجتماعي للمستفيدين، فإن تلك التعويضات أو التقديمات تعتبر ملغاة في حدود تعويضات وتقديمات الضمان. أما يزيد عنها، فيبقى حقاً للمضمون يتعين على رب العمل أن يؤديه إليه.

---

(١) ناجي شوفاني، المستفيدون من الضمان الاجتماعي، الجزء الأول، ص ١٣.

(٢) بموجب المادة ٦٣ من قانون الضمان الاجتماعي.

٩٥ ـ خصائص الضمان الاجتماعي في لبنان:

يتميز الضمان الاجتماعي في لبنان بالخصائص الآتية:

أ ـ الضمان الاجتماعي نظام قانوني:

أنشىء نظام الضمان الاجتماعي بقانون هو قانون الضمان الاجتماعي. فقانون الضمان الاجتماعي هو لأداة القانونية لتنفيذ نظام الضمان الاجتماعي، وتنظيم العلاقات الناشئة في إطاره. فهو الذي يحدد نطاق تطبيقه، إن من حيث الأشخاص أو من حيث الأخطار. فمن حيث الأشخاص يحدد قانون الضمان الاجتماعي الأشخاص الذين يخضعون لحكمه سواء باعتبارهم ممولين أو باعتبارهم مستفيدين، ويقرر تطبيق النظام عليهم دون أن ينظر إلى إرادة أي منهم. ويتولى قانون الضمان الاجتماعي كذلك تحديد الحقوق والالتزامات الناشئة عن علاقات الضمان المختلفة تحديداً لا يترك أي مجال للإرادة، كما يتولى تحديد الحالات والأسباب التي تنتهي فيها علاقات الضمان تحديداً لا يترك أي مجال للإرادة في هذا الصدد.

أما من حيث الأخطار، فقانون الضمان الاجتماعي هو الذي يحدد الأخطار الاجتماعية التي يتعين على نظام الضمان الاجتماعي أن يغطيها، ويحدد مدى هذه التغطية، كما يحدد التقديمات التي تستحق للمضمونين في حال تحقق الخطر المضمون منه، دون النظر إلى إرادة أصحاب العلاقة.

وهكذا نرى أن الضمان الاجتماعي يختلف عن الضمان الخاص الذي يستند في قيامه وانقضائه، كما في تحديد شروطه ومزاياه إلى إرادة أصحاب العلاقة.

غير أن قانون الضمان الاجتماعي يقتصر على وضع الأحكام

الأساسية للضمان، ويترك أمر تفريدها للسلطة التنفيذية بما تصدره من مراسيم تطبيقية. وسوف نرى خلال دراستنا لأحكام النظام كيف أن قانون الضمان الاجتماعي يميل دائماً إلى المراسيم في تفصيل أحكامه على نحو لا يمكن معه دراسة هذا القانون دون دراسة هذه المراسيم. بل أكثر من ذلك سوف نلحظ أهمية القرارات أو المذكرات التي تصدرها إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في شأن تطبيق القانون المذكور.

ب ـ الضمان الاجتماعي يقوم على التكافل الاجتماعي:

يقوم الضمان الاجتماعي في لبنان بمواجهة المخاطر الاجتماعية التي تحيق بالأفراد، على أساس من التكافل الاجتماعي، بحيث أن المتحملين بعبء الضمان لا يكونون بالضرورة المستفيدين منه، بل القادرين على المساهمة فيه، لا سيما وأن الفئات المحتاجة إلى الضمان هي أقل الفئات قدرة على دفع نفقاته[1]. ولذلك نلاحظ أن المشترع قد فرض مشاركة أصحاب الأعمال للعمال في تحمل عبء الضمان، أو تحملهم هذا العبء بكامله في بعض الصور، بل ومشاركة الدولة ذاتها في تحمل العبء بقدر ما تسمح به قدراتها الاقتصادية.

وعلى هذا النحو نجد أن عبء ضمان المرض والأمومة يتحمله العمال وأرباب العمل والدولة، بينما يتحمل أرباب العمل وحدهم عبء ضمان التعويضات العائلية، وتعويض نهاية الخدمة، وطوارىء العمل والأمراض المهنية، باعتبار أن هذا العبء هو البديل من المسؤوليات التي كان من المفروض أن يتحملوها في هذه الحالات[2].

---

(١) مصطفى الجمال وحمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ١٠٥.

(٢) إن رب العمل هو المسؤول أساساً عن دفع التعويضات العائلية، وذلك عملاً بالمرسوم الاشتراعي رقم ٢٩ تاريخ ١٢ أيار سنة ١٩٤٣، وهو المسؤول عن دفع تعويض الصرف

وتتحدد اشتراكات الضمان، لا على أساس الخطر المضمون منه، من حيث درجة احتماله وقيمته كما يحصل في الضمان الخاص، بل على أساس الدخل، أما أداءات الضمان فتحدد على أساس الضرر الناشيء عن تحقق الخطر.

وعلى هذا النحو يتمثل الاشتراك في نسبة من الأجر أو الدخل، بصفة عامة، بينما تتمثل الأداءات بما يعوض عن الدخل المنقطع أو المنتقص، بما يساعد على مواجهة الأعباء التي يلقيها تحقق الخطر على الدخل الثابت، كنفقات العلاج والأعباء العائلية.

وبعبارة أخرى يمكن القول أن الضمان الاجتماعي في لبنان يقيم بين المضمونين عدلاً اجتماعياً، يقوم على أساس المساهمة في نفقاته بحسب القدرة، والاستفادة من تقديماته بحسب الحاجة، وهذا من أبهى مظاهر التكافل الاجتماعي.

جـ ـ الضمان الاجتماعي نظام إلزامي:

إن إلزامية النظام في الضمان الاجتماعي تفرضها طبيعة الدور الذي يؤديه هذا الضمان. فالضمان الاجتماعي ـ كما رأينا ـ يهدف إلى إضفاء الحماية على أشخاص أو فئات تقتضي مصلحة المجتمع حمايتهم، وهذا القصد لن يتحقق لو ترك للأطراف المعنية ألا يخضعوا للضمان، لأن هؤلاء، وخاصة أرباب العمل، والشباب من المضمونين، سيختارون عدم الخضوع له، بسبب ما يرتبه عليهم من أعباء، لا سيما في البلاد المتخلفة حيث لا يدركون أهمية التضامن الاجتماعي لتحقيق أهداف المجتمع

= من الخدمة بموجب المواد ٥٠ وما يليها من قانون العمل. وهو المسؤول كذلك عن دفع تعويضات طوارىء العمل بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ تاريخ ٤ أيار سنة ١٩٤٣ الذي حل محل المرسوم الأشتراعي رقم ٢٥ الآنف الذكر. ثم بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٦/ ٣/ ١٩٨٣.

وغاياته. لذلك كان من الطبيعي أن يكون نظام الضمان الاجتماعي نظاماً إلزامياً إن بالنسبة لأرباب العمل، أو بالنسبة للعمال وسائر المعنيين بحكمه، بحيث لا يسمح لأي واحد منهم بالخروج عليه، أو بالبقاء خارج حظيرته. وفي هذا خروج، بالطبع، على أصول الضمان الخاص الذي يقوم على تحقيق المصالح الخاصة لأطرافه، والذي يترك أمر الاستفادة منه لتقدير كل منهم، ولكنه خروج يقتضيه الحرص على الوصول بالضمان الاجتماعي إلى أهدافه.

وعلى هذا النحو تولى قانون الضمان الاجتماعي في لبنان تحديد المخاطر والأعباء التي يجب تغطيتها، وعيّن الأشخاص المعنيين بهذه التغطية، سواء كمستفيدين أو كممولين، ثم حدد لهم حقوقهم وموجباتهم، دون النظر لإرادة أي منهم، وفرض عليهم الالتزام بأحكامه تحت طائلة العقوبة[١]، واعتبار الاتفاقات المخالفة له باطلة[٢]. وكذلك ترك سلطة الوصاية[٣] أن تلغي القرارات الصادرة عن مجلس الإدارة، والتي لا تتفق مع نصوصه وأنظمته[٤].

د ـ الضمان الاجتماعي مرتبط بالنظام العام:

إن الدور الذي يقوم به قانون الضمان الاجتماعي في تحقيق أهداف المجتمع في العدالة والأمان الاجتماعيين جعل من قواعده قواعد آمرة، وجعل منه جزءاً من النظام العام. «والنظام العام كما هو معلوم يتكون من مجموع القواعد التي تهدف إلى حماية مصالح المجتمع الأساسية التي

(١) انظر المادتين ٨٠ و ٨١ من قانون الضمان الاجتماعي.
(٢) انظر المادة ٥٧ من قانون الضمان الاجتماعي.
(٣) أي لوزارة العمل.
(٤) انظر شرح قانون الموجبات والعقود للمرحوم زهدي يكن، ج ١١ ص ٣٠، فقرة ٣٨١.

يتحتم على الأفراد الانصياع لها وعدم الخروج عليها»[1]. ويترتب على اعتبار قانون الضمان الاجتماعي من النظام العام، عدم جواز الاتفاق على ما يخالف أحكامه، والقول ببطلان مثل هذا الاتفاق، وإحلال قاعدة الضمان التي حصلت مخالفتها، محله تلقائياً ومباشرة. «وهذا ما ذهب إليه صراحة القضاء اللبناني[2]، والقضاء الفرنسي[3]. غير أن غلبة الطابع

---

(١) محمد فاروق الباشا، المرجع السابق، ص ١٣٤. ويعتبر من المصالح الأساسية للمجتمع:
- حماية الفرد من كل ما يهدد حياته وسلامته وحريته وأمنه.
- حماية الدولة ومؤسساتها القانونية ونظام الحكم فيها.
- حماية الأسرة وإقامتها على أساس سليم.
- حماية الأخلاق والآداب العامة والعقائد الدينية.
- حماية بعض المصالح الاقتصادية والاجتماعية، وهي مصالح تزداد أهميتها وصلتها بالنظام العام كما في قواعد قانون العمل والتأمينات الاجتماعية.
(أنظر بهذا الخصوص د. هشام القاسم ـ المدخل إلى علم القانون ـ دمشق ١٩٧٥/١٩٧٦، ص ٢٦ وما بعدها، وقد أشار إليه د. محمد فاروق الباشا، في المرجع والمكان السابقين). . وتجدر الإشارة إلى أن فكرة النظام العام فكرة نسبية متغيرة بتغير المجتمعات، كما تتغير بتغير الزمان. فما يعتبر من النظام العام في بلد، قد لا يعتبر كذلك في بلد آخر.
ولهذا فإن تحديد ما يعتبر من النظام العام، وما لا يعتبر كذلك، يترك لتقدير القضاء. ولكنه يتقيد في هذا الصدد بما هو سائد في الجماعة، فلا يكون له أن يعمل آراءه الخاصة. (مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدني المصري، ج ٢، ص ٢٢٣). وهو في هذا يخضع لرقابة محكمة النقض.
أنظر في هذا الخصوص: د. توفيق فرج ـ المدخل للعلوم القانونية ـ الطبعة الثانية ١٩٧٤ ص ٧٩ ـ ٨٠.

(٢) قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت، رقم ١٨٩، تاريخ ٢٩/٢/١٩٧٢، مجموعة غانم وبشير ص ٦١.

(٣) Soe. 10 juill. 1952. No.591. p.428, civ. 28 Mai 1964. Bull.11. 1964. 319 et G.P. 1964. 2. p.210.
(لقد أشار إلى هذه المراجع الدكتور ناجي شوفاني في كتابه «المستفيدون» ج ١، ص ١٥ هامش ٢).

الحمائي على قانون الضمان الاجتماعي، يحصر بطلان الاتفاقات المخالفة لأحكامه، بالاتفاقات التي تنقص من الحماية التي نص عليها. أما الاتفاقات التي تزيد من هذه الحماية فتكون موافقة للنظام العام، ومن ثم صحيحة. فإذا ما نص عقد العمل مثلاً على أن يتحمل رب العمل بنصيب العامل في اشتراك الضمان أو أن يقدم له إعانات إضافية، إلى جانب تقديمات الضمان، فإن هذا الاتفاق يكون صحيحاً وملزماً لصاحب العمل.

ويترتب على اعتبار قانون الضمان الاجتماعي من النظام العام، عدم جواز التفرغ عن التقديمات النقدية التي يقررها أو الحجز عليها، إلا لتنفيذ موجبات غذائية شرعية. وتطبيقاً لذلك نصت المادة ٥٧ من قانون الضمان الاجتماعي اللبناني على «أن التقديمات النقدية، لا يمكن أن تكون موضوع تفرغ أو أو تعهد من أي نوع كان، إلا لتنفيذ موجبات غذائية شرعية، وفي هذه الحالة يجوز حجزها لغاية نصف قيمتها».

ولكن هل معنى ذلك أن التفرغ عن تقديمات الضمان النقدية، أو التعهدات التي تجري بشأنها، أياً كان نوعها، تكون باطلة في جميع الأحوال، سواء حصلت قبل استحقاق هذه التقديمات أم بعد استحقاقها؟

إن الجواب على هذا السؤال يقتضي ربط شرعية النزول عن الحقوق المتعلقة بالنظام العام، بالهدف من تقريرها. فالحقوق المتعلقة بالنظام العام لهدف توجيهي، تتصل بالمصلحة العامة، لا يصح النزول عنها بأي حال من الأحوال، لما في هذا النزول من مساس بالمصلحة المذكورة. أما الحقوق المتعلقة بالنظام العام، لهدف حمائي، فتتعلق بمصالح فردية، ويجوز التنازل عنها بعد استحقاقها. أما قبل هذا الاستحقاق فإن النزول عنها، يعتبر نزولاً عن القاعدة القانونية المقررة لها، وبالتالي تعطيلاً لمبدأ الحماية الذي فرضه المشرع وهو أمر غير جائز.

ولا شك أن قانون الضمان الاجتماعي في لبنان يغلب عليه الطابع الحمائي، ولذلك يمكن القول أن تقديمات الضمان النقدية يمكن التفرغ عنها أو إجراء المقاصة بشأنها، أو إخضاعها لأي تعهد من التعهدات ابتداء من وقت استحقاقها وفي الحدود التي تستحق فيها. أما قبل هذا الاستحقاق فكل إتفاق بشأنها يقع باطلاً باعتباره مخالفاً للنظام العام.

وهكذا فالمضمون الذي استحق تعويض المرض أو الطارىء أو معاش العجز يستطيع التفرغ عنه في حدود ما يستحق له منه.

وعلى هذا النحو يجب أن يفهم نص المادة ٥٧ سالفة الذكر. فتعتبر التصرفات التي ترد على تقديمات الضمان النقدية من تفرغ ومقاصة وغيرهما، صحيحة إذا وقعت بعد استحقاق هذه التقديمات وباطلة إذا وقعت قبل ذلك(١).

---

(١) انظر بهذا المعنى في «المدونة العمالية» جـ ١، قسم ٢، ص ٥٧٠ ـ ٥٧١، لحسن الفكهاني قرار محكمة القاهرة الابتدائية، دائرة ١٠ عمال، رقم ١٠٩٤ سنة ٥٤، عمال كلي، جلسة ١١ ـ ١٠ ـ ٥٥، وقد جاء فيه أنه «ليس في تنازل العامل عن حق طلب التعويض، ما يخالف النظام العام، ذا كان هذا التنازل، قد وقع وقت وجود هذا الحق. وإن المخالف للنظام العام، ولنصوص قانون العمال، هو التعاقد مستقبلاً على التنازل أو الحرمان من التعويض». وانظر بذات المعنى، وفي ذات المرجع، ص ٥٨٠ و ٥٨٢، القرار الصادر عن ذات المحكمة، في القضية ٤٨٢ سنة ٥٥، مستأنف عمال، جلسة ٢٠/ ١٠/ ١٩٥٥، والقرار الصادر عن القاهرة الابتدائية، الدائرة التاسعة، عمال، في القضية رقم ١٢٥٦ سنة ٥٢، كلي تجاري.

وفي تعليق للأستاذ حسن الفكهاني في ذات المرجع، ص ٥٩٨، جاء قوله: «أن البطلان الذي قصدته المادة ٥٠ من القانون ٣١٧ لسنة ٥٢، حكمية حماية حقوق العامل المستقبلة. فلا يجوز لرب العمل، أن يمس الحقوق التي رتبتها القوانين الموضوعية عنه، عند التعاقد أو أثناء سريان العقد. أما إذا انتهى عقد العمل على أي وجه، فقد زالت عدة الترحيم، وأصبح للعامل مطلق السلطان في التصرف في حقوقه فله أن يتمسك بها على الوجه الذي يرتضيه، وله أن يتنازل عنها كلها أو بعضها، لسبب أو لغير سبب. ومتى تنازل عن شيء فلا يجوز له الرجوع فيه. وهذا ما قضت به محكمة استئناف القاهرة أكثر من مرة.

وللمحكمة إذا عرض عليها نزاع يتعلق بأحكام الضمان أن تثير عفواً ما تراه مخالفاً للنظام العام. حتى أن للفريقين أن يثيرا مباشرة ولأول مرة أمام محكمة التمييز أسباب الدفاع المبنية على أحكام الضمان المتعلقة بالنظام العام[١].

وإن تطبيق قواعد الضمان الاجتماعي لا يمكن تعطيلها بسبب حسن نية الخاضع لأحكامها[٢].

د ـ تتولى إدارة الضمان الاجتماعي هيئة مستقلة واحدة:

أناط المشرع اللبناني إدارة نظام الضمان الاجتماعي ومختلف فروعه، بمؤسسة مستقلة واحدة أطلق عليها اسم «الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي»[٣]، وذلك تيسيراً للعمل، واقتصاداً في النفقات، فضلاً عن تبسيط الإجراءات بالنسبة لأصحاب الأعمال والأجراء إذا ما تعاملوا في كل ما يتعلق بالضمان الاجتماعي مع هيئة واحدة.

إلا أن أخذ الضمان الاجتماعي بنظام الإدارة الموحدة، لا يعني حصر تطبيق النظام بالإدارة المركزية، إذ أن المشرع أجاز للصندوق الذي جعل من بيروت مركزاً له، حق، إنشاء مكاتب إقليمية ومحلية، باعتبار أن هذه المكاتب، بحكم ارتباطها الوثيق بالقطاع الذي تؤدي له خدماته تعتبر أقدر من الإدارة المركزية في إيصال خدمات الضمان إلى مستحقيها.

كما أن الأخذ بنظام الإدارة الذاتية لا يعني أن الضمان الاجتماعي

---

(١) زهدي يكن في شرحه لقانون الموجبات والعقود، جـ ١١، ص ٣٠، والمراجع المشار إليها في الهامش ٣ من ذات الصفحة.

(٢) زهدي يكن، ذات المرجع، ص ٣٠ ـ ٣١، المرجع المذكور في الهامش، من الصفحة ٣٠.

(٣) المادة الأولى من قانون الضمان الاجتماعي.

منفصل عن الدولة، بل إنه رغم استقلاله في إدارة شئونه ـ يرتبط بالدولة برباط وثيق عن طريق ما يعرف بالوصاية الإدارية. فالضمان الاجتماعي في لبنان يخضع لوصاية وزارة العمل، ووصاية مجلس الوزراء المسبقة، ولرقابة ديوان المحاسبة المؤخرة، ضمن الحدود المبينة في القانون.

هـ ـ يعتمد الضمان الاجتماعي في تمويله على الاشتراكات المهنية:

هناك طريقتان لتمويل الضمان الاجتماعي: التشريع الضريبي والاشتراكات المهنية. وقد اختار المشترع اللبناني الاشتراكات المهنية طريقاً لتمويل الضمان الاجتماعي. وتتحدد هذه الاشتراكات بنسبة مئوية من دخل الأجير الخاضع للحسومات، ويتحمل بها أرباب العمل وحدهم في حالات معينة، وبمشاركة الأجراء والدولة في حالات أخرى.

ويعود إشراك أرباب العمل والدولة في تحمل اشتراكات الضمان إلى طبيعة الوظيفة التي يقوم الضمان على تحقيقها، وإلى اعتبارات التكافل الاجتماعي الذي يستند إليه، فما دامت الوظيفة التي يحققها الضمان هي وظيفة اجتماعية عامة، وما دام تحقيق هذه الوظيفة يقتضي تكافل المعنيين بها، فإن المتحمل بعبء الضمان لا يجب أن يكون المستفيد منه، خاصة وإن الفئات المحتاجة للضمان هي أقل الفئات قدرة على دفع نفقاته. ومن هنا كان تدخل المشترع اللبناين لتحميل أرباب العمل بعبء الضمان كاملاً بالنسبة لضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، والتعويضات العائلية، وتعويض نهاية الخدمة، وبمشاركة الأجراء والدولة بالنسبة لضمان المرض والأمومة.

٩٦ ـ تطبيق نظام الضمان الاجتماعي وتقسيم البحث:

سنقسم البحث في تطبيق نظام الضمان الاجتماعي إلى خمسة أبواب وفقاً لما يلي:

الباب الأول: مراحل وميدان تطبيق الضمان الاجتماعي.

الباب الثالث: إدارة الضمان الاجتماعي.

الباب الرابع: النظام المالي للضمان الاجتماعي.

الباب الخامس: حل الخلافات.

الباب الأول

مراحل وميدان تطبيق الضمان الاجتماعي

الفصل الأول

مراحل تطبيق الضمان الاجتماعي

٩٧ ـ يحتاج تطبيق الضمان الاجتماعي إلى كثير من البيانات الإحصائية الدقيقة، كالبيانات المتعلقة بحصر الأفراد الذين يجب أن يشملهم الضمان، وتوزيعهم بحسب أنواع النشاط، ومقدار الدخل، وعدد من يعولون وأعمارهم، وحالات فقد القدرة على الكسب بسبب المرض أو الإصابة أو العجز أو التقاعد، حتى يمكن حساب التكاليف بالنسبة لكل فئة، وكل حالة، وما يقابل ذلك من اشتراكات[١].

وبالإضافة إلى هذه البيانات يتطلب تطبيق الضمان الاجتماعي وجود الكوادر الإدارية والفنية المتخصصة، فضلاً عن الموارد المالية اللازمة لتغطية نفقاته.

ويبدو أن هذه المعطيات لم تكن متوفرة بتاريخ صدور قانون الضمان

---

(١) حول ضرورة البيانات الإحصائية لتطبيق نظام الضمان الاجتماعي، أنظر ما جاء في المذكرة الإيضاحية لقانون التأمينات الاجتماعية في الجمهورية العربية المتحدة (السابقة) رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩. وقد أشار إلى مضمون هذه المذكرة الدكتور محمد حلمي مراد في كتابه: قانون العمل، الطبعة الرابعة، ص ٧١٨، وكذلك ما جاء في الدراسة المقدمة في الندوة العربية الأولى للتأمينات الاجتماعية، المنعقدة في الإسكندرية من ١ إلى ٦ كانون الأول (ديسمبر) ١٩٥٧ بدعوة من منظمة العمل العربية (مكتب العمل العربي) والمنشورة مع سائر أبحاث الندوة في العدد الخاص الصادر عن المنظمة، ص ٧١ ـ ١١٤.

الاجتماعي في ٢٦ أيلول سنة ١٩٦٣. ولذلك قرر المشترع تطبيقه على مراحل ثلاث، على أمل أن تستكمل في كل مرحلة شروط تنفيذ المرحلة التي تليها.

وبمقتضى المادة الثامنة من قانون الضمان الاجتماعي تبدأ المرحلة الأولى بعد ثمانية عشر شهراً على الأكثر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية، ويعيَّن بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، بناء على اقتراح وزير العمل، وإنهاء مجلس الإدارة، التاريخ الذي يبدأ فيه تنفيذ كل فرع من فروع الضمان المنصوص عليها في المادة السابعة من قانون الضمان الاجتماعي وهي:

- ضمان المرض والأمومة.
- ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية.
- نظام التقديمات العائلية والتعليمية[1].
- نظام تعويض نهاية الخدمة.

وتبدأ المرحلة الثانية بعد سنتين على الأكثر من تاريخ وضع الفرع الأخير من المرحلة الأولى موضع التنفيذ.

أما المرحلة الثالثة فتبدأ بعد سنتين على الأقل من تاريخ وضع المرحلة الثانية موضع التنفيذ.

وقد نشر قانون الضمان الاجتماعي في الجريدة الرسمية بتاريخ ٣٠ أيلول سنة ١٩٦٣[2]. وبذلك تكون المرحلة الأولى قد بدأت بتاريخ أول

---

(١) عرف هذا النظام في الأصل باسم «نظام التعويضات العائلية» وقد عدلت هذه التسمية بموجب القانون رقم ١٥٥ تاريخ ٢٢ تموز سنة ١٩٩٢.

(٢) ملحق العدد ٧٨.

نيسان سنة ١٩٦٥. إلاّ أن التنفيذ الفعلي لنظام الضمان الاجتماعي لم يبدأ إلاّ في أول أيار سنة ١٩٦٥، أي بتأخير شهر واحد عن الموعد المقرر له. ففي ذلك التاريخ بدأ تنفيذ فرع نهاية الخدمة[1]، وتلاه مباشرة تنفيذ فرع التعويضات العائلية اعتباراً من أول تشرين الثاني سنة ١٩٦٥[2]، وتأخر تنفيذ الفرع الثالث، وهو فرع ضمان المرض والأمومة، حتى عام ١٩٧٠ بسبب المصاعب والاعتراضات التي واجهته.

فبتاريخ ١٦ آذار سنة ١٩٧٠، أصدر مجلس الوزراء المرسوم رقم ١٤٠٣٥[3]، وبموجبه حدد الأول من تشرين الثاني من العام نفسه، موعداً لاستحقاق الاشتراكات، والأول من شباط سنة ١٩٧١ موعد الاستحقاق التقديمات التي يؤمنها هذا الفرع.

وقبل البدء بتنفيذ هذا المرسوم صدر مرسوم آخر، هو المرسوم رقم ٤٥٦ تاريخ ٢٧ كانون الثاني سنة ١٩٧١، عدل أحكام المرسوم السابق؛ بحيث أصبح تطبيق فرع ضمان المرض والأمومة قاصراً على تأمين العناية الطبية وتعويض نفقات الدفن، وأرجيء تنفيذ تعويض المرض، وتعويض الأمومة.

وكذلك تأخر تقديم العناية الطبية المتعلقة بطب الأسنان. وقد صدر مؤخراً مرسوم رقم ٥١٠٤ تاريخ ٢٤ آذار سنة ٢٠٠١[4]، يقضي بالترخيص

---

(١) بموجب المرسوم رقم ١٥١٩ تاريخ ٢٤ نيسان ١٩٥١، منشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ٣٥ تاريخ ٣/ ٥/ ١٩٦٥.

(٢) بموجب المرسوم رقم ٢٩٥٧ تاريخ ٢٠ تشرين الأول سنة ١٩٦٥، منشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ٨٢ تاريخ ٢٨/ ١٠/ ١٩٦٥.

(٣) بموجب المرسوم رقم ١٤٠٣٥ تاريخ ١٦/ ٣/ ١٩٧٠، منشورفي عدد الجريدة الرسمية رقم ٢٦ تاريخ ٣٠/ ٣/ ١٩٧٠.

(٤) منشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ١٤ تاريخ ٢٩/ ٣/ ٢٠٠١.

للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بتقديم عنايات طب الأسنان المنصوص عليها في المادة ١٧[1] من قانون الضمان الاجتماعي، على أن تحدد في النظام الداخلي للصندوق طرق تطبيق أحكام هذا المرسوم.

٩٨ ـ فرع طوارىء للعمل والأمراض المهنية:

اقتصر تنفيذ نظام الضمان الاجتماعي حتى الآن على تنفيذ الفروع الثلاثة التي تقدم ذكرها، وهي: نظام تعويض نهاية الخدمة، ونظام التقديمات العائلية والتعليمية، وضمان المرض والأمومة، في شقه المتعلق بتأمين العناية الطبية وتعويض نفقات الدفن.

وهكذا يكون فرع ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، هو الفرع الوحيد الذي لم يبصر النور. وبسبب ذلك تعذر البدء بتنفيذ المرحلة الثانية، ومن ثمّ الثالثة، لأن المرحلة الثانية تبدأ بعد سنتين على الأكثر من وضع الفرع الأخير من المرحلة الأولى موضع التنفيذ[2]، وتبدأ المرحلة الثالثة بعد سنتين على الأقل من وضع المرحلة الثانية موضع التنفيذ[3]؛ كما أشرنا سابقاً[4].

ونتيجة لذلك بقي جميع من تقرر إخضاعهم لنظام الضمان الاجتماعي في المرحلتين الثانية والثالثة، خارج مظلته، رغم حاجة الكثيرين منهم إلى الحماية الاجتماعية.

وهذا ما حمل المشترع على التراجع عن سياسة المراحل، لا سيما وأن تنفيذ فرع ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية ما زال بعيد الاحتمال.

---

(١) الفقرة (٢) البند (أ) المقطع (ثالثاً).
(٢) الفقرة الثانية من المادة الثامنة من قانون الضمان الاجتماعي.
(٣) الفقرة الثالثة من المادة الثامنة من قانون الضمان الاجتماعي.
(٤) البند ٩٧.

٩٩ ـ تجاوز سياسة المراحل:

بموجب سياسة المراحل التي اعتمدها المشترع في تطبيق نظام الضمان الاجتماعي كان من المقرر أن يخضع له في المرحلة الأولى، وبمجمل فروعه، جميع الأجراء اللبنانيين الذين يعملون في مؤسسة غير زراعية، لحساب رب عمل واحد أو أكثر[١]، وفي المرحلة الثانية، جميع الأجراء اللبنانيين الذين يعملون في مؤسسة زراعية[٢]، وفي المرحلة الثالثة، جميع الأشخاص الذين لم يخضعوا لأحكامه في المرحلتين الأولى والثانية (عمال دون أجر، عمال مستقلون، أرباب عمل الخ. . .)[٣].

وبسبب تعثر تطبيق المرحلتين الثانية والثالثة، اضطر المشترع إلى الخروج على سياسة المراحل المشار إليها، واستعجال تطبيق الضمان الاجتماعي على فئات كان من المقرر أن تخضع له في المرحلة الثانية أو الثالثة، لتعميم الفائدة منه، وتجنب الآثار السلبية التي تترتب على التأخير في توسيع نطاق التطبيق وفقاً للحظة المقررة.

وقد صدرت في هذا الاتجاه عدة تشريعات، كان أبرزها القانون رقم ٨/ ٧٤ تاريخ ٢٥/ ٣/ ١٩٧٤[٤] الذي أخضع للضمان الاجتماعي العاملين في القطاع الزراعي الملحوظ خضوعهم أصلاً في المرحلة الثانية[٥].

---

(١) المادة ٩ من قانون الضمان الاجتماعي، وقد حددت الأشخاص الذين يخضعون لنظام الضمان الاجتماعي أو لبعض فروعه في المرحلة الأولى.

(٢) المادة ١٠ من قانون الضمان الاجتماعي، وقد حددت الأشخاص الذين يخضعون لنظام الضمان الاجتماعي في مرحلته الثانية.

(٣) المادة ١٢ من قانون الضمان الاجتماعي، وقد حددت الأشخاص الذين يخضعون لنظام الضمان الاجتماعي في مرحلته الثالثة.

(٤) المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ٢٧ تاريخ ٤/ ٤/ ١٩٧٤.

(٥) المادة ١٠ من قانون الضمان الاجتماعي.

والقانون رقم ١٦/ ٧٥ تاريخ ١١/ ٤/ ١٩٧٥[١] الذي أعاد صياغة المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي باتجاه توسيع دائرة الخضوع للضمان الاجتماعي في مرحلته الأولى، وأضاف إليها نصاً جديداً[٢]، أجاز بموجبه للسلطة التنفيذية أن تخضع لنظام الضمان الاجتماعي في مرحلته الأولى، فئات الأشخاص اللبنانيين غير المذكورين في المادة التاسعة، الذين تتبين ضرورة إخضاعهم في هذه المرحلة لبعض أو جميع فروعه.

ويلاحظ أن المشترع قد تجاوز بهذا النص سياسة المراحل في التطبيق التي اعتمدها بموجب المواد ٨ و ٩ و ١٠ و ١٢ من قانون الضمان الاجتماعي مجيزاً للحكومة أن تخضع بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء، وبالشروط التي تحددها، فئات الأشخاص الذين تتبين ضرورة إخضاعهم منذ المرحلة الأولى، لبعض أو جميع فروع الضمان الاجتماعي، والذين يخضعون له أصلاً في المرحلة الثانية أو الثالثة.

(١) المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ٣٧ تاريخ ٨/ ٥/ ١٩٧٥.
(٢) المقطع «هـ» من البند «١» من الفقرة «أولاً».
(٣) وذلك في الباب الثاني من الكتاب الأول من قانون الضمان الاجتماعي، (المواد ٧ ـ ١٢).

الفصل الثاني
ميدان تطبيق الضمان الاجتماعي

١٠٠ ـ حدد قانون الضمان الاجتماعي ميدان تطبيقه بالمخاطر التي يغطيها، والأشخاص المشمولين بحمايته. أما تقديمات الضمان، وهي العنصر الثالث في ميدان التطبيق، فقد أفرد لها بحثاف خاصاً، وعالجها في إطار فروع الضمان، لعلاقتها الوثيقة بنتيجة الخطر المضمون منه.

ونفرض فيما يلي للمخاطر المضمون منها، ثم للأشخاص المضمونين، على أن نعرض للتقديمات، بعد ذلك.

المبحث الأول
المخاطر المضمون منها

١٠١ ـ يغطي الضمان الاجتماعي في لبنان، مخاطر: المرض، والأمومة، وطوارىء العمل، والأمراض المهنية، والأعباء العائلية، ونهاية الخدمة.

وقد جمع هذه المخاطر في أربعة فروع هي:

ـ ضمان المرض والأمومة.

ـ ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية.

ـ نظام التقديمات العائلية والتعليمية.

ـ نظام تعويض نهاية الخدمة.

غير أن فرع طوارىء العمل والأمراض المهنية، لم يوضع موضع التنفيذ ـ كما ذكرنا ـ[1]، وبذلك تكون المخاطر المغطاة بالضمان الاجتماعي في لبنان أربعة هي: المرض ـ الأمومة ـ الأعباء العائلية ونهاية الخدمة.

وهذه المخاطر دون المخاطر التي نصت عليها الاتفاقية الدولية للضمان الاجتماعي (رقم ١٠٢)[2]. والتي تشمل بالإضافة إلى المخاطر المذكورة، وإلى طوارىء العمل والأمراض المهنية التي لم توضع في التنفيذ، مخاطر: البطالة، والشيخوخة، والعجز، ووفاة العائل.

يضاف إلى ذلك، أنه باستثناء ضمان المرض والأمومة الذي لم تكن له أحكام قانونية ترعاه، ما خلا بعض الأحكام المتعلقة بإجازات المرض، وإجازة الولادة الواردة في قانون العمل[3]، نلاحظ أن نظام التقديمات العائلية والتعليمية، ونظام تعويض نهاية الخدمة، ينطويان على تطوير لأنظمة قانونية سابقة، كانت ترعى الأعباء العائلية وحالات الصرف من الخدمة.

فالمرسوم الاشتراعي رقم ٢٩ الصادر بتاريخ ١٢ أيار سنة ١٩٤٣ كان يقضي بأن «يعطي كل مستخدم أو عامل، وكل عاملة أرملة، وكل امرأة عاملة زوجها مقعد تعويض عائلي حدد مقداره وشروطه[4].

---

(١) راجع ما سبق، بند ٩٨.

(٢) صدرت هذه الاتفاقية عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، في دورته الخامسة والثلاثين المنعقدة في جنيف في شهر حزيران ١٩٥٢ ودخلت حيز التنفيذ في ٢٧ نيسان ١٩٥٥.
بشأن المخاطر التي نصت عليها، راجع ما سبق،

(٣) المادتان: ٢٨ (إجازة الولادة) و ٤٠ (الإجازات المرضية).

(٤) المادة الثامنة من المرسوم الاشتراعي رقم ٢٩ تاريخ ١٩٤٣/٥/١٢ وبذات المعنى المادة ٣ من المرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ٢٧ نيسان ١٩٦٠ بالنسبة للموظفين.

والمادة ٥٤ وما يليها من قانون العمل تحفظ للأجير حقاً في تعويض الصرف من الخدمة، إلى أن يسن تشريع الضمان الاجتماعي.

وحتى ضمان طوارىء العمل الذي لم يوضع في التنفيذ بعد سبقه إلى توفير بعض الحماية من هذه الطوارىء المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ تاريخ ٤ أيار ١٩٤٣، ثم المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٦ أيلول ١٩٨٣ الذي حل محل المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ الآنف الذكر. والذي ما زال نافذ المفعُول.

المبحث الثاني

الأشخاص المضمونون

١٠٢ ـ الضمان الاجتماعي ـ كما ذكرنا ـ[1] نظام إلزامي، يطبق على المعنيين بحكمه دون أن يكون لهم الخيار في ذلك. فالذي تتوفر فيه شروط الخضوع، لا يملك أن يحلل منه، مهوما كانت الظروف المبررات، ولذلك فإن جميع المضمونين ـ مبدئياً ـ يخضعون للنظام بصورة إلزامية.

غير أن هناك فئات ممن لا تتوفر فيهم شروط الخضوع الإلزامي، ترك لهم المشترع حرية الخضوع للنظام أو عدمه.

وعلى هذا النحو انقسم المضمونون إلى مضمونين بصورة إلزامية ومضمونين بصورة اختيارية.

الفرع الأول

المضمونون بصورة إلزامية

١٠٢ مكرر ـ حددت المادة التاسعة المعدلة من قانون الضمان

---

(١) ما سبق، بند٩٣/ج ص ٢٧٧.
وهي: ضمان المرض والأمومة ـ ضمان طوارىء العمل والأمراض الهيئة ـ نظام التقديمات العائلية والتعليمية ـ ونظام تعويض نهاية الخدمة.

الاجتماعي المضمونين بصورة إلزامية منذ المرحلة الأولى من مراحل تطبيق الضمان، شرط ممارسة العمل على الأراضي اللبنانية، على النحو الآتي:

١٠٣ ـ (أولاً) ـ فيما يتعلق بمجمل فروع الضمان:

أ ـ «الأجراء اللبنانيون (عمال ومستخدمون) الدائمون والمؤقتون والمتمرنون والموسميون والمتدربون الذين يعملون لحساب رب عمل واحد أو أكثر لبناني أو أجنبي، أياً كانت مدة أو نوع أو طبيعة أو شكل أو صحة العقود التي تربطهم برب عملهم، وأياً كان شكل أو طبعية كسبهم أو أجورهم حتى ولو كان هذا الكسب أو الأجر مدفوعاً كلياً أو جزئياً على شكل عمولة أو حصة من الأرباح أو على الإنتاج، وسواء كان مدفوعاً من قبل رب العمل أو من قبل أشخاص ثالثين»[١].

أما العاملون لحساب الغير من غير الأجراء، كالعمال المستقلين مثلاً، فلا يخضعون للضمان الاجتماعي في مرحلته الراهنة، مهما كان مقدار وطبيعة كسبهم ومهما كان شكل وطبيعة عقدهم[٢].

غير أن المشترع، علق خضوع الأجراء الموقتين والموسميين على

---

(١) الفقرة «أولاً» البند «١» المقطع «أ» من المادة «٩» من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) جاء في قرار لمجلس العمل التحكيمي في بيروت بهذا المعنى: «إن المادة التاسعة من قانون الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تتناول الأجراء، ولم تتناول العمال المؤقتين غير المرتبطين بصورة دائمة برب العمل، كعمال الورش» (م.ع.ت. في بيروت رقم ٩٧٢ تاريخ ٢٨/ ١١/ ١٩٧٢ ـ العدل ١٩٧٣ ص ١٤٣). وجاء في قرار آخر: «حيث وبالنظر لصراحة المادة ٩ ضمان اجتماعي، لا يمكن إخضاع شخص ما لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، إلا إذا كان هذا الشخص أجيراً بمفهوم المادة ٦٢٤ موجبات» (م.ع.ت، في بيروت، رقم ٩١٥ تاريخ ٣/ ١١/ ١٩٧٢ ـ الرئيس شخيبي ـ غير منشور؛ أو بالمعنى نفسه: م.ع.ت. في بيروت. رقم ٧١٣ تاريخ ٢٦/ ٧/ ١٩٧٣، ـ الرئيس طربيه العدل ١٩٧٥، عدد ١، ص ١٦٨)، وقد أشار إلى هذه القرارات «صادر بين التشريع والاجتهاد الضمان الاجتماعي ـ ص ٧٣ ـ رقم ١ و ٢.

صدور مراسيم تحدد شروط هذا الخضوع[1]، وهذه المراسيم لم تصدر حتى الآن. وعلى هذا النحو يقتصر تطبيق الضمان الاجتماعي في الوقت الحاضر على الأجراء الدائمين والمتمرنين والمتدربين.

ولكن من هو الأجير، ومتى يكون دائماً أو متمرناً أو متدرباً، ومتى يكون مؤقتاً أو موسمياً؟

هذا ما نحاول الإجابة عليه فيما يلي:

١٠٤ ـ (١) ـ الأجير Salarié

الأجير في الأساس هو «كل ذكر أو أنثى يشتغل في خدمة الغير وتحت سلطته وإشرافه مقابل أجر يتقاضاه عن هذا العمل»[2].

وبهذا المعنى عرفت المادة الثانية من قانون العمل الأجير بقولها: «الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند رب العمل... بموجب اتفاق فردي أو إجمالي، خطياً كان أم شفهياً».

وعبارة «عند رب العمل» الواردة في التعريف، تعني المكان الذي يحدده رب العمل، لأن كلمة «عند» في اللغة هي اسم لمكان الحضور، نحو «وقفت عند الباب»[3]. وكلمة «عند» بهذا المعنى، تفيد تبعية الأجير لرب العمل، إذ من خصائص هذه التبعية، أن ينفذ الأجير عمله داخل المشروع، وفي المكان الذي يحدده له صاحب العمل[4].

---

(١) المقطع «ج» من البند «١» من الفقرة «أولاً» من المادة التاسعة.

(٢) أنظر بهذا المعنى: المستشار أنور العمروسي، قضاء العمال، ص ٦٦.

(٣) المنجد، لويس المعلوف، ص ٥٥٧. وهي أيضاً اسم «الزمان الحضور» نحو «سافرت عند مغيب الشمس» (نفس المرجع والمكان).

(٤) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٨٩.

ويعبر عن هذه التبعية، بالتبعية القانونية dépendance juridique.

ولكن قانون الضمان الاجتماعي لم يأخذ «بالتبعية القانونية» في تحديده للأجراء المضمونين بدليل أنه استعمل في وصفهم عبارة «الأجراء اللبنانيون... الذين يعملون لحساب رب عمل واحد أو أكثر...»[١] ولم يستعمل عبارة «عند رب عمل واحد أو أكثر» أو عبارة «تحت سلطة وإشراف رب العمل»، وكلاهما تفيدان معنى الخضوع لسلطة هذا الأجير، أما عبارة «لحساب رب عمل واحد أو أكثر» فلا تفيد هذا المعنى، وإن كانت لا تستبعده، لأن من يعمل لحساب شخص آخر، قد يعمل تحت إمرته، وقد لا يعمل. وهذا ما حمل بعض الفقه[٢] والاجتهاد[٣] على القول بأن المشترع اللبناني قد تبنى التبعية الاقتصادية (dépendance économique) في تحديده للأجير المضمون، لكي يوسع من نطاق الضمان الاجتماعي، وينشر مظلته على طوائف، ـ وإن انعدم سلطان صاحب العمل عليها، ـ هي في أشد الحاجة إلى الضمان، ومن هؤلاء ،العاملون في منازلهم (travailleurs à domicile) الذين يشتغلون لحساب رب عمل واحد، أو أرباب عمل متعددين، ويجمعون بين إستقلال المقاولين من الناحية القانونية، وضعف العمال من الناحية الاقتصادية.

فروح الضمان الاجتماعي، وكذلك الحكمة في إصداره، تدعو إلى التوسعة في تطبيق أحكامه، وعدم الاعتداد أو الاكتفاء بالتبعية القانونية[٤].

---

(١) المقطع «أ» من البند «١» من الفقرة «أولاً».

(٢) راجع بهذا الخصوص: محمد علي الشخيبي، نظام نهاية الخدمة في قانون الضمان الاجتماعي، ١٩٧٧ ص ٣٦؛ وعصام القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، ص ٣٣٥.

(٣) م.ع.ت. في بيروت: تاريخ ١٩٩٧/١/١٥، غير منشور. أشار إليه صادر بين «التشريع والاجتهاد» ص ٧٣، رقم ٣.

(٤) محمود جمال الدين زكي، قانون العمل الكويتي، ص ٩٠.

والتبعية الاقتصادية ـ كما هو معلوم ـ ترتكز على «حاجة العامل إلى أجره، وارتباطه بجهده، إذ يستمد منه كل وسيلته في العيش، ويقضي في الحصول عليه جميع وقته، فيكون تابعاً لمن يعطيه كل دخله، مقابل استنفاده جميع نشاطه»[1].

ويبدو أن التبعية الاقتصادية كان لها أثرها على المشترع اللبناني، فأخذ بها إلى جانب التبعية القانونية في تحديده الأجراء المضمونين ـ كما رأينا ـ . وسنعود إلى تفصيل هذا الموضوع عند البحث في شروط الخضوع للضمان.

وبناء على ذلك، واستناداً إلى ما جاء في المادة التاسعة[2] من قانون الضمان الاجتماعي. يطبق نظام الضمان، على كل فئات الأجراء، الدائمين منهم، والمؤقتين والمتمرنين والموسميين والمتدربين، الذين يعملون لحساب رب عمل واحد أو أكثر... الخ.

والقانون إذ يقرر ذلك، لا يفرق بين الأحداث[3] والكبار، ولا بين الذكور والأناث، ولا ينظر إلى مدة أو نوع أو طبيعة أو شكل أو صحة العقد، ولا إلى شكل أو طبيعة الكسب أو الأجر.

١٠٥ ـ (٢) ـ الأجير الدائم: Salarié permanent

عرفت المادة الأمن نظام الانتساب والتسجيل الأجراء الدائمين بأنهم «الأجراء الذين ليسوا مؤقتين حسب مفهوم المادة ٢».

---

(١) محمود جمال الدين زكي، فنس المرجع والمكان.

(٢) المقطع «أ» من البند «١» من الفقرة «أولاً» من المادة التاسعة.

(٣) لم يشترط قانون الضمان الاجتماعي بلوغ الأجير سناً معينة لكي يكون مشمولاًبالضمان، ولكن قانون العمل سمح بتشغيل الأحداث (مبدئياً) ابتداء من تمام الثالثة عشرة (م ٢٢).

وعرفت المادة «٢» الأجراء المؤقتين بأنهم الأجراء «الذين تستدعي طبيعة عملهم استخداماً مؤقتاً والمرتبطون مع أرباب عملهم بموجب عقود خطية».

ونحن نرى أن عبارة «الأجير الدائم» في الأصل، هي عبارة غير قويمة لأنها تفتقر إلى الدقة. فوصف الأجير بأنه «دائم» هو وصف غير صائب، ولا يعبر عن حقيقة المعنى المقصود. كما أن التعريف الذي أعطاه نظام الانتساب للأجير الدائم، كتعريف الماء بالماء، لا يزيل عنه الالتباس، ولا يوفر له التحديد اللازم. وقد يعود السبب في ذلك إلى أن الوصف بالدوام، يستعصي بذاته على التحديد الدقيق.

وإذا كانت المادة ٢/٢ من نظام الانتساب والتسجيل قد اعتبرت أن الأجير المؤقت الذي يعمل مدة سنة على الأقل لدى رب عمل واحد، يعتبر بمثابة الأجير الدائم، فإنها قد تثير بعض المشكلات في التطبيق. ومن هذه المشكلات:

١ ـ إن عدم تطبيق الضمان على الأجراء المؤقتين حتى الآن، بسبب عدم صدور المراسيم التي تجد شروط هذا التطبيق، قد يكون عاملاً مساعداً على تهرب أرباب العمل من إلحاق عمالهم بالضمان، بتسريحهم قبل استكمال مدة السنة. وبالإضافة إلى ما في هذا التصرف من أثر على حقوق العمال، فإنه يؤدي إلى انخفاض في موارد الضمان الاجتماعي من الاشتراكات.

٢ ـ إن التدقيق في المادة الثانية من نظام الانتساب والتسجيل بفقرتيها «١ و ٢» يكشف أنها تشترط لاعتبار الأجير المؤقت الذي يستمر لدى صاحب العمل الواحد مدة سنة على الأقل، أجيراً دائماً، أن تستدعي طبيعة عمله استخداماً موقتاً. فإذا كانت طبيعة عمله لا تستدعي هذا

الاستخدام المؤقت، فإن استمراره في العمل لدى رب عمله لمدة سنة أو تزيد، لن يكسبه صفة الأجير الدائم ولا يستفيد بالتالي من حماية الضمان.

والحل في نظرنا، يكمن في الصيغة التي اعتمدها التشريع المصري في قانون التأمين الاجتماعي رقم «٧٩» لسنة ١٩٧٥، الذي استعاض عن معيار «الدوام» بمعيار «أن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة»[(١)].

وتكون «العلاقة منتظمة» بحسب القرار الوزاري[(٢)] رقم «٢٨٦» لسنة ١٩٧٦، إذا كان العمل الذي يزاوله العامل يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط، أو كان يستغرق ستة أشهر على الأقل[(٢)].

وبهذه الصيغة التي حددها القرار الوزاري «للعلاقة المنتظمة» لم يعد هناك ضرورة، لاجتماع الشرطين معاً، كما هو الحال في النص اللبناني، وهما طبيعة العمل، ومدته.

«وبالاستناد إلى هذين المعيارين، كل على انفراد، رسم المشرع المصري الحدود الدقيقة لفكرة «علاقة العمل المنتظمة»، بديلاً عن علاقة العمل الدائم، أو العامل الدائم، وهو تعبير يصعب موضع الحدود لأبعاد دوامه، كما رأينا»[(٣)].

---

(١) البند «٢» من الفقرة «ب» من المادة «٢» من القانون المذكور.

(٢) لقد صدر هذا القرار تنفيذاً للقانون رقم «٧٩» المذكور (م ٢ ـ ب/ ٢) الذي خوّل الوزير المختص وضع القواعد والشروط التي يجب توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة.

(٣) لمزيد من التفصيل، راجع د. محمد فاروق الباشا، المرجع السابق، ص ١٤٣ و ١٤٥؛ وكذلك د. حسام الدين كامل الأهواني، أصول قانون التأمين الاجتماعي ـ الإسكندرية، ص ٣٩ وما بعدها، وقد أشار إليه الدكتور الباشا في هامش الصفحة ١٤٥ من المرجع السابق.

١٠٦ ـ (٣) ـ الأجير المؤقت: Salarié provisoire

عرفت المادة ١/٢ من نظام الانتساب والتسجيل الأجير المؤقت بأنه «الأجير الذي تستدعي طبيعة عمله استخداماً مؤقتاً، والمرتبط مع رب عمله بموجب عقد خطي».

وأضافت «أن الأجراء المؤقتين الذين يعملون مدة سنة على الأقل لدى رب عمل واحد يعتبرون بمثابة الأجراء الدائمين.

يمكن أن تعتبر سنة من العمل السنة التي يعمل فيها الأجير بصورة متقطعة شرط ألا تتعدى فترات توقفه الأسبوعين في كل مرة. كما يمكن أيضاً أن تعتبر سنة من العمل السنة التي يعمل فيها الأجير بموجب عقود عمل قصيرة الأمد، يومية كانت أم أسبوعية، شرط أن تكون هذه العقود قد مددت خلال السنة بصورة دورية».

وبموجب هذا النص، يقصد بالأجير المؤقت، الأجير الذي يقوم بعمل مؤقت بطبيعته، بموجب عقد خطي قصير الأجل، لا يصل إلى السنة.

وهكذا يكون المشترع قد اعتمد ثلاثة معايير متلازمة لاعتبار الأجير مؤقتاً. وهذه المعايير هي:

١ ـ طبيعة العمل.

٢ ـ ارتباط الأجير مع رب العمل بعقد خطي.

٣ ـ أن تكون مدة العقد أقل من سنة.

فإذا استمر الأجير المؤقت في خدمة رب العمل الواحد لمدة سنة على الأقل، أصبح أجيراً دائماً، يخضع لما يخضع له الأجراء الدائمون من أحكام.

وبموجب المادة ٢/٢ من نظام الانتساب، المنوه بها أعلاه، يمكن أن تعتبر سنة من العمل، السنة التي يعمل فيها الأجير بصورة متقطعة، شرط ألا تتعدى فترات انقطاعه عن العمل الأسبوعين في كل مرة.

كما يمكن أن تعتبر سنة من العمل السنة التي يعمل فيها الأجير بموجب عقود عمل قصيرة الأمد، يومية كانت أم أسبوعية، شرط أن تكون هذه العقود قد مددت خلال السنة بصورة دورية منتظمة، أي بمجرد انتهاء مدتها.

ولم يشر النص إلى طريقة التمديد، مما يعني أنه يمكن أن يتم بصورة صريحة أو ضمنية.

ولا بد من التذكير بأن المشترع علّق خضوع الأجراء المؤقتين للضمان الاجتماعي على صدور المراسيم التي تحدد شروط هذا الخضوع، وتاريخ البدء بتنفيذه[1]. وهذه المراسيم لم تصدر حتى الآن، وبنتيجة لذلك، بقي الأجراء المؤقتون خارج دائرة الخضوع للضمان الاجتماعي.

١٠٧ ـ (٤) ـ الأجير المتمرن:

الأجير المتمرن ـ في الأصل ـ هو الأجير الذي يتعاقد مع صاحب العمل بقصد تعلم المهنة أو الصنعة. وبهذا المعنى، لا يختلف الأجير المتمرن عن الأجير المتدرب. ولذلك جرى الفقه على اعتبار عقد التمرين، وعقد التدريب (contrat d'apprentissage) شيئاً واحداً، فأطلق التسميتين على العقد الذي بمقتضاه يتعاقد شخص للعمل لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صناعة معينة[2].

---

(١) المقطع «ج» من البند «١» من الفقرة «أولاً» من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) حسن كيرة، دروس في قانون العمل اللبناني، ص ٨١ ـ ٨٢؛ محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ص ٧٢٤.

غير أن المشترع اللبناني استعمل عبارة «الأجير المتمرن» بمعنى «الأجير تحت التجربة»[١]، و «تحت الاختبار» (à l'essai) وهو غير الأجير «المتمرن» بمعنى «المتدرب» (apprenti) الذي لا يزال في طور الأعداد المهني.

وقد أشارت المادة ٢/٧٤ من قانون العمل إلى الاستخدام على سبيل التجربة وحددت مدته بثلاثة أشهر.

وبموجب المادة ١/أ من نظام الانتساب والتسجيل «يعتبر الأجير المتمرن خلال مهلة الثلاثة أشهر من التمرين بمثابة أجير دائم من حيث خضوعه للنظام».

وهذا الموقف يتفق مع موقف الاجتهاد الفرنسي الذي رأى أن العمال الذين يعملون على سبيل التجربة، ويتقاضون أجوراً، يخضعون إلزامياً للضمان الاجتماعي منذ بداية استخدامهم، بالرغم من أن إبرام العقد بصورة نهائية هو لاحق لفترة التجربة[٢].

١٠٨ ـ (٥) ـ الأجير الموسمي: Saisonnier

عرفت المادة ١/ب من نظام الانتساب والتسجيل الأجراء الموسميين بأنهم «الأجراء الذين يؤدون كل سنة عملاً تقل مدته عن إثني عشر شهراً»، كعمال المسابح الذين يعملون في فصل الصيف، والعمال الذين يعملون في أماكن التزلج في فصل الشتاء، الخ....

---

(١) الأجير تحت التجربة هو الأجير الذي يرتبط مع رب عمله بعقد عمل يكون فيه لكل منهما أو لأحدهما بعد فترة من التجربة أو الاختبار، أن يقرر ما إذا كان من مصلحته أن يمضي في التعاقد أو أن يعدل عنه.

(٢) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ١٠٠، وقد أشار فيه إلى قرار محكمة التمييز الفرنسية (الفرقة الاجتماعية) الصادر في الموضوع. بتاريخ ٢٤/١/١٩٦٨ (BuLL. civ. No.5.4).

والعمال الموسميون، كالعمال المؤقتين، لا يخضعون حالياً للضمان الاجتماعي، لأن المشترع علق خضوعهم للضمان على صدور المراسيم التي تحدد شروط هذا الخضوع، وتاريخ البدء بتنفيذه[١]، وهذه المراسيم لم تصدر حتى الآن.

١٠٩ ـ (٦) ـ الأجير المتدرب: Apprenti

عرفت المادة ١/ج من نظام الانتساب والتسجيل الأجراء المتدربين بأنهم العمال في طور الأعداد الذين لم يكتسبوا بعد في حرفتهم خبرة الأجير الأصيل».

وهذا التعريف مقتبس من المادة «٣» من قانون العمل. التي عرفت المتدرب بأنه «كل أجير لا يزال في طور الإعداد ولم يكتسب بعد في حرفته خبرة الأجير الأصيل».

ويعتبر الأجير المتدرب طوال فترة تدربه بمثابة الأجير الدائم من حيث خضوعه للضمان الاجتماعي[٢].

ويسمى العقد الذي يرتبط بموجبه الأجير المتدرب مع رب عمله، «بعقد التدريب» Contrat d'apprentissage.

وقد عرفت المادة الأولى من المرسوم رقم ١١٠١٩ تاريخ ٧/ ١٠/ ١٩٦٨ المتعلق بتنظيم عقد التدريب، هذا العقد بأنه «العقد الذي بموجبه يلتزم رب العمل. . . تأمين إعطاء تدريب مهني كامل يتفق وأصول المهنة إلى شخص آخر أتم الثانية عشرة من عمره[٣] على الأقل، يلتزم بدوره أن

---

(١) المقطع «ج» من البند «١» من الفقرة «أولاً» من المادة «٩» من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) المادة ٢/ج من نظام الانتساب والتسجيل.

(٣) رفع الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث إلى الثالثة عشرة كاملة، وذلك بموجب القانون رقم ٥٣٦ تاريخ ١٩٩٦/٧/٢٤ (راجع المادة ٢٢ عمل).

يعمل لحساب رب العمل ضمن شروط وزمان يتفق عليها».

١١٠ ـ شروط خضوع الأجراء الذين يعملون لحساب رب عمل واحد أو أكثر، لبناني أو أجنبي، لجميع فروع الضمان.

يشترط لخضوع الأجير الذي يعمل لحساب رب عمل واحد أو أكثر، لبناني أو أجنبي، لجميع فروع الضمان الاجتماعي:

١ ـ أن يكون لبنانياً.

٢ ـ أن يعمل على الأراضي اللبنانية.

٣ ـ أن يرتبط مع صاحب العمل بعقد عمل.

١١١ ـ الشرط الأول: أن يكون لبنانياً.

وهذا الشرط يستخلص من نص المادة التاسعة[١] من قانون الضمان الاجتماعي التي تقول: «يخضع لأحكام هذا القانون منذ المرحلة الأولى... فيما يتعلق بمجمل الفروع.... الأجراء اللبنانيون...».

واشتراط أن يكون الأجير لبنانياً، لا يعني أن الأجير الأجنبي الذي يعمل في لبنان لا يخضع لنظام الضمان الاجتماعي. إلا أن خضوع الأجير الأجنبي لأحكام قانون الضمان الاجتماعي لا يتلازم مع الاستفادة من تقديماته، فالأجير الأجنبي الذي يعمل في لبنان، يخضع لأحكام الضمان بمجرد أن تتوافر فيه شروط هذا الخضوع، ولكنه لا يستفيد من تقديماته، إلا بشروط خاصة نص عليها القانون، باستثناء فرع تعويض نهاية الخدمة، حيث لا يتوجب على الأجير الأجنبي الخضوع لأحكام هذا الفرع إلا إذا كان يحق له الاستفادة من تقديماته[٢].

---

(١) الفقرة «أولاً» البند «١» المقطع «أ».

(٢) المادة «٩» الفقرة «ثالثاً» البند «١».

وسنعود إلى بحث هذا الموضوع عند البحث في خضوع الأجراء الأجانب للضمان.

وإذا كان خضوع الأجير الأجنبي لأحكام الضمان الاجتماعي، غير متلازم مع الاستفادة من تقديماته، فإن الأمر مختلف بالنسبة للأجير اللبناني الذي يحق له الاستفادة من تقديمات الضمان، بالشروط العامة التي نص عليها القانون، بمجرد خضوعه للنظام.

١١٢ ـ الشرط الثاني: العمل على الأراضي اللبنانية:

اعتبرت المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي العمل على الأراضي اللبنانية شرطاً لازماً وضرورياً لخضوع الأجراء إلى الضمان الاجتماعي، سواء كانوا لبنانيين أو أجانب، يعملون لدى رب عمل واحد أو أكثر، وذلك بصرف النظر عن المركز الرئيسي للمؤسسة التي تستخدمهم. فقد جاء في الفقرة «أولاً» من هذه المادة، أنه «يخضع لأحكام هذا القانون... شرط ممارسة العمل ضمن الأراضي اللبنانية... الأجراء اللبنانيون...».

وجاء في الفقرة «ثالثاً» من المادة ذاتها: «يخضع الأجراء الأجانب العاملون على الأراضي اللبنانية لدى رب عمل واحد أو أكثر وأرباب العمل الذين يستخدمونهم لجميع الموجبات المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي...».

فالعمل على الأرض اللبنانية، إذن، هو شرط ضروري لخضوع الأجراء لأحكام الضمان الاجتماعي. ويشير بعض الفقه إلى هذا الشرط «بالنطاق الإقليمي لتطبيق الضمان الاجتماعي»[1].

---

(١) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٦٠.

غير أنه يستثني من هذا المبدأ الأجراء الآتي ذكرهم:

١١٣ - (١) - الأجراء اللبنانيون المتعاقدون في لبنان مع مؤسسة لها فيه مركز رئيسي أو فرع الذين باشروا أعمالهم في لبنان، ونقلوا للعمل في الخارج، أو تعاقدوا للعمل في الخارج وأعيدوا للعمل في لبنان...

فقد جاء في المادة التاسعة، الفقرة «ثانياً» من قانون الضمان الاجتماعي أنه «لا يخضع ولا يستفيد من كل أو بعض الفروع، الأجراء اللبنانيون المتعاقدون في لبنان مع مؤسسة لها فيه مركز رئيسي أو فرع، والعاملون في الخارج، إذا كانوا يخضعون ويستفيدون في البلاد التي يعملون فيها من تقديمات مماثلة على الأقل للتقديمات المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي، ويقع عبء الإثبات على عاتق رب العمل.

في مطلق الأحوال يخضع الأجراء المذكورون الذين باشروا أعمالهم في لبنان ونقلوا للعمل في الخارج أو تعاقدوا للعمل في الخارج وأعيدوا للعمل في لبنان، لأحكام فرع تعويض نهاية الخدمة. ويتخذ أساساً لحساب الاشتراكات الكسب أو الأجر الأساسي دون التعويضات التي تدفع لهم أثناء أو بمناسبة العمل في الخارج».

١١٤ - (٢) - الأجراء الأجانب العاملون في لبنان بموجب عقود جارية في الخارج مع مؤسسات أجنبية إذا أثبت رب العمل أنهم يستفيدون في بلد تنظيم العقد أو البلد الذي ينتمون إليه من تقديمات اجتماعية مماثلة في مجموعها على الأقل للتقديمات المقررة في قانون الضمان الاجتماعي[١].

يتم الإثبات بموجب تصريح صادر عن النظام الضامن في بلد تنظيم

(١) المادة «٩» الفقرة «رابعاً» من قانون الضمان الاجتماعي.

العقد، أو البلد الذي ينتمون إليه[1].

١١٥ ـ **الشرط الثالث**: أن يرتبط مع صاحب العمل بعقد عمل:

يستخلص هذا الشرط من المادة التاسعة[2] من قانون الضمان الاجتماعي التي تقول: «يخضع لأحكام هذا القانون.... الأجراء اللبنانيون.... الذين يعملون لحساب رب عمل واحد أو أكثر لبناني أو أجنبي، أياً كانت مدة أو نوع أو طبيعة أو شكل أو صحة العقود التي تربطهم برب عملهم...».

وقد عالج قانون العمل اللبناني «عقد العمل» تحت اسم «عقد الاستخدام»[3]، ولكنه لم يعن بتعريفه.

وعالجه قانون الموجبات والعقود تحت اسم «إجارة الخدمة أو عقد الاستخدام»[4] وعرَّفه بأنه «عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر، وتحت إدارته، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه إليه».

وقد استند الفقه والاجتهاد إلى هذا التعريف لتحديد الأجير المضمون. ومما قيل في هذا الموضوع «إن الخاضعين لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، بموجب النص العام يجب أن يكونوا أجراء مرتبطين بعقد عمل بمفهوم المادة ٦٢٤ موجبات وعقود، وغير مستثنين من الخضوع لأحكام قانون العمل. من هنا تتساوى شروط الخضوع لقانون العمل مع شروط الخضوع للضمان الاجتماعي، إنما تبقى هناك بعض الشروط يستقل

(١) المادة «٦» من نظام الانتساب والتسجيل.

(٢) الفقرة «أولاً» البند «١».

(٣) المواد ١٠ إلى ٢٠.

(٤) المواد ٦٢٤ ـ ٦٥٢.

بها قانون الضمان الاجتماعي لاعتبارات خاصة به»[1].

وجاء في قرار لمجلس العمل التحكمي في بيروت أنه «بالنظر لصراحة المادة «٩» ضمان اجتماعي، لا يمكن إخضاع شخص ما لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، إلاّ إذا كان هذا الشخص أجيراً بمفهوم المادة ٦٢٤ موجبات»[2].

واجتهاد محاكم العمل في هذا الخصوص يشبه إجتهاد محكمة التمييز الفرنسية في ظل أحكام قانون الضمان الأجتماعي لعام ١٩٣٠. فقد أخضع ذلك القانون للضمان الاجتماعي أجراء الصناعة والتجارة الذين لا يزيد دخلهم عن ١٥٠٠٠ فرنك فرنسي، دون أن يوضح المقصود بالأجير المضمون. فكان رأي محكمة التمييز الفرنسية آنذاك أن المقصود بالاجير المضمون في قانون ١٩٣٠، هو الاجير الذي يرتبط برب عمله بعلاقة خضوع قانونية، اي بعقد عمل بالمعنى التقليدي الذي يتوافر فيه عنصر التبعية القانونية[3].

١١٦ ـ عناصر عقد العمل:

تبين لنا مما سبق أن الأجراء الذين يخضعون للضمان الاجتماعي، يجب أن يكونوا مرتبطين برب العمل، بعقد علم بمفهوم المادة ٦٢٤ من

---

(١) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٨٥، وبنفس المعنى: أحمد شبقلو في «التبعية القانونية التي أخذ بها قانون الضمان الاجتماعي»، المجلة الاجتماعية اللبنانية، عدد ١١، ص ٢٧.

(٢) م.ع.ث. بيروت، رقم تاريخ ٩١٥، ٣/ ١١/ ١٩٧٢، غير منشور. وقد ذكره صادر في كتابة صادر بين التشريع والأجتهاد ـ الضمان الاجتماعي ـ ص. ٧٣ وبنفس المعنى: م.ع.ث. بيروت، رقم ٧١٣، تاريخ ٢٦/ ٧/ ١٩٧٣، العدل ١٩٧٥ عدد ١، ص. ١٦٨.

(٣) Civ, juil. 1931, p.121: Civ. 23 juin et 1er août 1932. J.C.P. 1933. p. 176; civ.4 avril, 1933, J.C.P. 1933. p. 849.

وانظر في هذا الموضوع ناجي شوفاني، المرجع السابق، ص ٥٤، وقد أشار إلى هذه القرارات وإلى غيرها من المراجع الفرنسية، في هامش الصفحة المذكورة.

قانون الضمان الاجتماعي. ومن الرجوع إلى المادة ٦٢٤ المشار إليها، نتبين أن عقد العمل بمفهوم هذه المادة، يرد على العمل التابع الذي يتم تحت إدارة وإشراف رب العمل، في مقابل أجر يدفعه هذا الأخير. وبذلك يتميز عقد العمل بالعناصر الآتية: عنصر العمل، وهو محل التزام الأجير، وعنصر الأجر، وهو محل التزام رب العمل، ثم عنصر التبعية؛ وهي العلاقة التي ينشئها العقد بين الطرفين[1].

وتعرض لهذه العناصر فيما يلي:

١ ـ عنصر العمل:

يرد عقد العمل على عمل الإنسان، وهذا ما يميزه عن عقد الإيجار الذي يرد على الانتفاع بالشيء. وعمل الإنسان قد يكون يدوياً، وقد يكون فكرياً. وقد جادل بعض الفقهاء في أن يكون العمل الفكري موضوعاً لعقد العمل، محتجين بأن العمل الفكري يختلف في جوهره عن العمل اليدوي، وأن العقد الذي يرد عليه، يكون عقد مقاولة لا عقد عمل.

إلاّ أن هذا الجدل لم يعد له ما يبرره بعد أن صار مقرراً اليوم أن العمل الفكري كالعمل اليدوي، يمكن أن يكون محلاً لعقد العمل (عقد الاستخدام).

وقد أخذ قانون العمل اللبناني بهذا الاتجاه عندما ميز بين العمال العاديين الذين يقومون بأعمال يدوية، وبين المستخدمين الذين يقومون بأعمال مكتبية أو غير يدوية، وهم الذين يغلب على عملهم الطابع الفكري. (م ٣ عمل).

وقد تبنى قانون الضمان الاجتماعي نفس الاتجاه عندما اعتبر أن

---

(١) توفيق فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، ص ١٢٠؛ وكتابنا، قانون العمل اللبناني، ص ١١٢، بند ٤٦.

عبارة «الأجراء اللبنانيون» الذين يخضعون للضمان الاجتماعي، تشمل «العمال والمستخدمين» (م ٩ ضمان).

٢ ـ الأجر:

الأجر عنصر جوهري في عقد العمل، لا يستقيم هذا العقد بدونه، لأن عقد العمل من عقود المعاوضة. فإذا تخلف الأجر، لا يكون العقد عقد عمل، بل عقداً من نوع آخر، كعقود التبرعات، أو الخدمات المجانية، وفي هذه الحالة، لا يخضع من يقوم بالعمل، لقانون العمل، ولا لقانون الضمان الاجتماعي.

ويعتبر الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل، أياً كانت طبيعته أو شكله. فقد يكون الأجر نقداً أو عيناً، وإن كان الغالب أن يكون الأجر نقداً، أي يتحدد بمبلغ من النقود. ولا يقتصر الأجر على الأجر الثابت، بل يشمل كل ما يحصل عليه العامل، كمقابل لما يؤديه من عمل، كالعَمولة (العَمالة) (commission) والنسب المئوية من الأرباح، والإكرامية (الوهبة ـ البقشيش).

وقد أخذ قانون الضمان الاجتماعي بهذا المفهوم الواسع للأجر، فنصت المادة التاسعة منه[١] على خضوع الأجراء... لنظام الضمان بمجمل فروعه... «أياً كان شكل أو طبيعة كسبهم أو أجورهم، حتى ولو كان هذا الكسب أو الأجر مدفوعاً كلياً أو جزئياً على شكل عمولة أو حصة من الأرباح أو على الإنتاج، وسواء كان مدفوعاً من قبل رب العمل أو من قبل أشخاص ثالثين».

٣ ـ عنصر التبعية:

يتميز عقد العمل عن غيره من العقود الأخرى بوجود عنصر التبعية التي تربط العامل برب عمله. والتبعية نوعان:

---

(١) dépendance juridique أو Subordination.

ـ تبعية قانونية، تتمثل في خضوع العامل في أدائه لعمله لسلطة وإشراف رب العمل.

ـ وتبعية اقتصادية[1]، تقوم على حاجة الأجير إلى أجرة، باعتباره المصدر الوحيد أو الرئيسي لدخله الذي يحصل عليه من صاحب العمل الذي يستنفد كل نشاطه، بحيث لا يكون لديه متسع للعمل في أي مجال آخر.

وقد أخذ قانون الموجبات والعقود بعنصر التبعية القانونية في تعريفه لعقد الاستخدام (عقد العمل) بنصه على أن أحد المتعاقدين (الأجير) يضع عمله «رهين خدمة» الفريق الآخر (رب العمل). ومعنى ذلك أن يقوم بالعمل تحت إدارة وإشراف رب العمل.

ولكن قانون الضمان الاجتماعي لم يكن واضحاً في هذا الخصوص، فحدد الأجراء المضمونين[2] بأنهم «الأجراء... الذين يعملون لحساب رب عمل واحد أو أكثر...».

وعبارة «لحساب رب عمل....» لا تقطع في الدلالة على أي من التبعيتين القانونية والاقتصادية.

ولذلك انقسم الفقه والاجتهاد في لبنان حول هذه المسألة. فذهب بعض الفقه إلى أن التبعية التي يجب أن تتوفر في علاقة الأجير المضمون برب العمل، هي التبعية القانونية[3]، بينما اكتفى آخرون بالتبعية

(١) dépendance économique أو Subordination.

(٢) المادة التاسعة، الفقرة «أولاً»، البن «١»، المقطع «أ».

(٣) من هذا الرأي على الصعيد الفقهي: رفيق سلامة، في شرحه لقانون الضمان الاجتماعي، ص ٧٧ و ٨٥؛ وأحمد شبقلو، في بحثه حول «التبعية القانونية التي أخذبها تشريع الضمان الاجتماعي» في «المجلة الاجتماعية اللبنانية» عدد ١١، ص ٢٧؛ ومن هذا الرأي من حيث النتيجة، ناجي شوفاني. في المستفيدون من الضمان الاجتماعي اللبناني، الجزء الأول، ص ٦١، حيث يقول ـ بعد أن استعرض موقف

الاقتصادية[1] لكي لا يضيقوا على الأجراء سبل الاستفادة من حماية الضمان الاجتماعي.

أما على الصعيد القضائي، فقد اعتمد الاجتهاد اللبناني التبعية القانونية، لإخضاع الأجير للضمان الاجتماعي، مقتفياً في ذلك اجتهاد محكمة التمييز الفرنسية في ظل قانون الضمان الاجتماعي لعام ١٩٣٠[2]. فجاء في قرار لمجلس العمل التحكيمي في بيروت أن القانون اللبناني أخذ فقط من أجل تحديد عقد الاستخدام بالتبعية القانونية دون التبعية الاقتصادية، ولا يجوز الاجتهاد في معرض النص الوارد في المادة ٦٢٤ موجبات»[3]. وجاء في قرار آخر، أنه «بالنظر لصراحة المادة ٩ ضمان اجتماعي، لا يمكن إخضاع شخص ما لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، إلا إذا كان هذا الشخص أجيراً بمفهوم المادة ٦٢٤ موجبات»[4].

غير أن مجلس العمل التحكيمي في بيروت، برئاسة الرئيس الشخيبي، حاول التراجع عن اجتهاده السابق، فقرر «أن المشترع اللبناني تبنى صراحة

= الفقه من التبعية الاقتصادية في كل من فرنسا ولبنان، وقارن بين المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي اللبناني، والمادة ٢٤١ من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي اللتين حددتا الأجراء المضمونين في كل من البلدين ـ «لا نعتقد أن المشترع اللبناني قد تبنى التبعية الاقتصادية في هذا الحقل».

(١) عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، ص ٣٣٥؛ ومحمد علي الشخيبي، نظام نهاية الخدمة في قانون الضمان الاجتماعي، ١٩٧٧، ص ٣٦.

(٢) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ص ٦١ ـ ٦٢، وانظر ما سبق، ص

(٣) قرار رقم ٥٣ تاريخ ٢٢/١/١٩٧٣، غانم وأبو ناضر، ١٩٧٣ ص ١٣٣، وبنفس المعنى قرار رقم ١٩٥ تاريخ ٢٧/٢/١٩٧٣، أشار إليه رفيق سلامة في المرجع السابق ص ٨٦ ـ ٨٧.

(٤) م.ع.ت «بيروت قرار رقم ٩١٥ تاريخ ٣/١١/١٩٧٢ (الرئيس الشخيبي) غير منشور، أشار إليه «صادر بين التشريع والاجتهاد ـ الضمان الاجتماعي ـ»، ص ٧٣ رقم ٢؛ وبنفس المعنى: م.ع.ت. بيروت رقم ٧١٣ تاريخ ٢٦/٧/١٩٧٣ (الرئيس طربيه) العدل ١٩٧٥ عدد ١، ص ١٦٨.

التبعية الاقتصادية لإفادة بعض الأجراء من تقديمات الضمان الاجتماعي، بدلالة حرفية ما ورد في المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي، فقرتها الأولى مقطع ١/أ»[١].

والمجلس في هذا القرار يتبنى رأي رئيسه الأستاذ الشخيبي، في كتابه «نظام نهاية الخدمة في قانون الضمان الاجتماعي الصادر عام ١٩٧٧» والذي أشرنا إليه آنفاً. ولكننا لم نجد في ما وصل إلينا من اجتهادات سائر محاكم العمل ما يساير هذا الاتجاه أو يأخذ به، مما يعني أن الاجتهاد اللبناني ما زال أميناً على نهجه السابق.

ونحن نخالف ما ذهب إليه الاجتهاد الغالب في هذا السياق، ونرى مع أصحاب الرأي المخالف، أن المشترع اللبناني أخذ بالتبعية الاقتصادية في إخضاع الأجراء للضمان الاجتماعي، انسجاماً مع نهجه في توسيع نطاق الضمان، ونشر مظلته على جميع المحتاجين إليه. وفي ضوء هذا النهج يجب أن تفهم عبارة «الأجراء... الذين يعملون لحساب رب عمل أو أكثر...» التي استعملها المشترع في تحديده للأجراء المضمونين[٢]، بدلاً من «عند، أو تحت إدارة وإشراف رب عمل واحد أو أكثر...» التي تفيد معنى الخضوع أو التبعية القانونية لرب العمل.

وكذلك عبارة «أياً كانت... طبيعة.. العقود التي تربطهم برب عملهم» التي استعملها في السياق نفسه، فالمشترع، في هذه العبارة، يؤكد أن العبرة في إخضاع الأجير للضمان تكمن في قيام رابطة العمل التابع بينه

---

(١) م.ع.ت. بيروت تاريخ ١٥/١/١٩٩٧ (الرئيس الشخيبي) غير منشور، أشار إليه «صادر بين التشريع والاجتهاد ـ الضمان الاجتماعي ـ» ص ٧٣، رقم ٣.

(٢) في المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي، الفقرة «أولاً»، البند «١»، المقطع «أ».

وبين صاحب العمل، أياً كانت طبيعة هذه الرابطة، أي سواء قامت على «التبعية القانونية» أو على «التبعية الاقتصادية».

وعلى هذا النحو، يعتبر أجيراً مضموناً بمقتضى المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي، فقرتها الأولى، المقطع ١/أ، كل من يعمل لقاء أجر لحساب رب عمل واحد أو أكثر لبناني أو أجنبي، سواء كان في قيامه بعمله تابعاً له بتبعية قانونية أو تبعية اقتصادية.

ولا يشترط أن يكون العقد الذي يربط الأجير مع رب عمله محدود المدة، أو مكتوباً أو حتى صحيحاً من الناحية القانونية. فأياً كانت مدة أو نوع أو شكل أو صحة هذا العقد، فالأجير يخضع للضمان الاجتماعي ما دام يعمل بأجر لحساب رب عمل واحد أو أكثر، وأياً كان شكل أو طبيعة هذا الأجر وهذا ما تشير إليه المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي التي تقدم ذكرها.

١١٧ ـ ب ـ الأجراء اللبنانيون غير المرتبطين برب عمل معين:

جرى إخضاع هذه الفئة من الأجراء بموجب القانون رقم ٦٩/١٥ تاريخ ١٩٦٩/٥/١٤ الذي تناول الأجراء العاملين في قطاع البحر والمرافىء والمقاولات والبناء والشحن والتفريغ، وكذلك الأجراء الذين يتقاضون أجورهم على الإنتاج.

ثم عدل هذا القانون بالقانون رقم ٧٥/١٦ تاريخ ١٩٧/٥/١١ بحيث صبح يتناول بالإضافة إلى الفئات المعددة أعلاه، جميع الأجراء غير لمرتبطين برب عمل معين، أياً كان شكل أو طبيعة أو طريقة كسبهم أو جورهم، وأياً كان القطاع الذي يعملون فيه.

وأناط القانون بمجلس الوزراء تحديد التواريخ التي يبدأ فيها تنفيذ كل

فرع من فروع الضمان الاجتماعي على كل من القطاعات والفئات المذكورة، وبالشروط المحددة فيها.

وقد أصدر مجلس الوزراء المرسوم رقم ١٣٧٨٤ تاريخ ١٩٧٠/١/٣١ الذي حدد بموجبه تاريخ الأول من شهر شباط ١٩٧٠ موعداً للبدء في تنفيذ فرعي التعويضات العائلية[١]، وتعويض نهاية الخدمة على الأجراء غير المرتبطين برب عمل معين، والذين يعملون في قطاع البحر والمرافىء. ثم المرسوم رقم ٣٦٢٤ تاريخ ١٩٧٢/٧/٧ الذي قضى بموجبه تنفيذ فرع ضمان المرض والأمومة على الأجراء اللبنانيين فقط العاملين في قطاع البحر والمرافىء، والذين يبلغ متوسط أجورهم ما يعادل أجر ١٦٠ مئة وستين ساعة عمل في الشهر، اعتباراً من أول شباط ١٩٧٢ لاستحقاق الاشتراكات، واعتباراً من أول أيار ١٩٧٢ لاستحقاق التقديمات.

أما الأجراء غير المرتبطين برب عمل معين، والعاملين في قطاعات المقاولات والبناء والشحن والتفريغ، وغيرها من القطاعات الأخرى، فلم تصدر حتى الآن المراسيم التي تحدد تاريخ البدء بتنفيذ فروع الضمان على كل فئة منهم.

١١٨ ـ شروط الخضوع للضمان الخاصة بهذه الفئة:

١ ـ **أن يكون الأجير لبنانياً**: وهذا ما تشير إليه المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي، سواء في البند ١/ب من الفقرة «أولاً» بنصها على خضوع «الأجراء اللبنانيين غير المرتبطين برب عمل معين»، أو في البند «٥» من الفقرة «ثالثاً» التي حصرت الخضوع والاستفادة من الضمان

(١) نذكر أنه موجب القانون قم ٩٢/١٥٥ تاريخ ٩٢/٧/٢٢ تغيرت تسمية «فرع التعويضات العائلية» وأصبحت «فرع التقديمات العائلية والتعليمية».

الاجتماعي بالأجراء اللبنانيين فقط دون الأجانب[1].

رأينا أن أحكام القانون الخاص بخضوع الأجراء غير المرتبطين برب عمل معيَّن[2] لم تطبق حتى الآن إلاّ على الأجراء العاملين في قطاع البحر والمرافىء. ويقصد بهؤلاء الملاحون[3]، وغيرهم من الأجراء العاملين في المرافىء وعلى السفن الراسية فيها بغية تحميلها أو تفريغها[4].

٢ـ **أن يكون غير مرتبط برب عمل معين**: لأن الأجير الذي يرتبط برب عمل معين، يخضع لنظام الضمان الاجتماعي بموجب النص العام الوارد في المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي، الفقرة «أولاً» البند «١/أ».

ويقصد بالأجير الذي لا يرتبط برب عمل معين، الأجير الذي يتقطع عمله بين رب عمل وآخر، على نحو غير مستمر، كعمال ورش البناء، وعمال الشحن والتفريغ، الخ...

---

(١) ينص البند «٥» من الفقرة «ثالثاً» من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي: «لا تطبق أحكام هذه الفقرة «ثالثاً» (التي تنص على خضوع الأجراء الأجانب العاملين على الأراضي اللبنانية، المرتبطين برب عمل واحد أو أكثر... بجميع الموجبات المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي...) على الأجراء المبينين في المقطع «ب» من البند «١» من الفقرة «أولاً» من هذه المادة، بحيث لا يخضع ولا يستفيد من أحكام المقطع المذكور إلا الأجراء اللبنانيون».

(٢) القانون ربم ٦٩/١٥ المعدل بالقانون رقم ٧٥/١٦.

(٣) يقصد بالملاح كل شخص إستخدم على متن سفينة للقيام برحلة بحرية (م ١٢٨ تجارة بحرية). وقد اعتبر الملاحون من الأجراء الخاضعين لأحكام الضمان الأجتماعي، وذلك خلافاً للراي القائل باستبعادهم، نظراً لكون طبيعة عملهم تستدعي إرتباطهم برب عمل معين (راجع بهذا الخصوص رأي هيئة الأستشارات والتشريع في وزارة العدل رقم ٥٠٦) تاريخ ١٩٩٥/١/٢١ في «صادر بين التشريع والاجتهاد ـ الضمان الأجتماعي ـ ص ٨١ ٨٣ ـ رقم (١).

(٤) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ١٠٤.

وقد اعتبرت محاكم العمل أن عمال ورش البناء، ـ وهم من الأجراء الذين لا يرتبطون برب عمل معين، كما أشرنا آنفاً ـ لا يخضعون لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، بسبب طبيعة عملهم المتقطع بين ورشة وأخرى، مما ينفي عن هذا العمل طابع الاستمرار والاستقرار، والخضوع المتواصل لرقابة وإشراف صاحب ورش البناء، ولأن قانون الضمان الاجتماعي، ورغم أن أحكامه أكثر شمولاً من قانون العمل بالنسبة للأجراء الخاضعين له، لا يزال حتى هذا التاريخ غير ساري المفعول بحقهم، وذلك عملاً بأحكام القانون رم ٦٩/١٥ تاريخ ١٤/٥/١٩٦٩[1].

٣ ـ **أن يعمل في قطاع البحر والمرافىء**: لأن أحكام القانون رقم ٦٩/١٥ المعدل بالقانون رقم ٧٥/١٦، القاضي بإخضاع الأجراء الذين لا يرتبطون برب عمل معين، لم يطبق حتى الآن إلاّ على العاملين في قطاع البحر والمرافىء[2].

ويشمل قطاع البحر والمرافىء عمل الملاحين في السفن، وعمل الأجراء في المرافىء وعلى السفن الراسية فيها بغية تحميلها أو تفريغها[3].

---

(١) يراجع بهذا المعنى: م.ع.ت. بيروت، قرار رقم ٧٥٧ تاريخ ١٢/١٠/١٩٧٣، وقرار رقم ٨١٢ تاريخ ٣١/١٠/١٩٧٣، وقرار رقم ٩٨٠ تاريخ ٢١/١٢/١٩٧٣، وقرار رقم ١٠١١ تاريخ ٢٨/١٢/١٩٧٣؛ وم.ع.ت. شمال رقم ١٠٦ تاريخ ٢٢/٤/١٩٩٨، ن.ق، ١٩٩٨ عدد ٤ ص ٤٤٤؛ وبالمعنى نفسه: م.ع.ت. بيروت (الرئيس الشخيبي)، نبيلة زن، قضاء العمل ١٩٩/١٩٩٤ ص ١٣٥، وقد أشار إلى هذه القرارات جميعها «صادر بين التشريع والاجتهاد ـ الضمان الاجتماع ـ» ص ٨١، رقم ١/اجتهاد.

(٢) راجع بهذا الخصوص المرسوم رقم ٧٠/١٣٧٨٤، والمرسوم قم ٧٢/٣٢٤ اللذين أشرنا إليهما في الفقرة ١١٨ من هذا البحث.

(٣) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ١٠٤؛ وراجع بشأن الملاحين المادة ١٢٨ تجارة بحرية، ورأي هيئة الاستشارات والتشريع في وزارة العدل رقم ١٥٠٦ تاريخ ٢١/١/١٩٩٥، الذي أشرنا إليه في الهامش «١» في الصفحة السابقة.

١١٩ - ج - أفراد الهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم التعالي[١] والمعاهد الفنية[٢]:

يقصد بمؤسسات التعليم العالي: المعهد، الكلية، والجامعة (م٤).

١ - فالمعهد يتولى تدريس فرع معيَّن من فروع الدراسات العالية، ويعمل مرتبطاً بكلية أو جامعة أو مستقلاً عنهما.

٢ - والكلية تتولى تدريس نوع معيَّن من أنواع الدراسات العالية، وتكون مرتبطة حكماً بجامعة.

٣ - والجامعة تضم عدداً من المعاهد أو الكليات التي تتولى التدريس في مختلف الدراسات العالية، على أن تكون في مناهجها ثلاث كليات على الأقل تتولى تدريس العلوم (طب، هندسة، فيزياء، رياضيات، كيمياء، إلخ...) والعلوم الإنسانية (أدب، فلسفة، تربية، حقوق، علوم اقتصادية، علوم اجتماعية، إلخ...).

أما المعهد الفني فيقصد به كل مدرسة يفوق مستوى التعليم فيها شهادة البكالوريا الفنية[٢].

وقد أخضع أفراد الهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي والمعاهد الفنية، لأحكام الضمان الاجتماعي بموجب القانون رقم ٧٥/١٦ على أن تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء، وبالشروط المحددة فيها، التواريخ التي يبدأ فيها تنفيذ كل فرع من فروع الضمان عليهم. ولم تصدر هذه المراسيم حتى تاريخه، فتأخر خضوعهم للضمان.

---

(١) المادة ٤ من قانون تنظيم التعليم العالي الصادر بتاريخ ٢٦ كانون الأول ١٩٦١، والمنشور في العدد ٥ من الجريدة الرسمية الصادر في ٢٧ كانون الأول ١٩٦١.

(٢) المادة ١٢، فقرتها الثالثة، من المرسوم رقم ٧٨٨٠ تاريخ ١٩٦٧/٧/٢٥ المعدل بالمرسوم رقم ١٤٦٩ تاريخ ١٩٧٠/٧/١٠، وبالمرسوم رقم ١٣٨٤، تاريخ ١٠/٤/ ١٩٩٩.

١٢٠ ـ د ـ الأشخاص الذين يعملون لحساب الدولة أو البلديات أو المؤسسات العامة

كان النص الأساسي للمادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي لسنة ١٩٦٣، ينص على إخضاع الأجراء اللبنانيين غير الموظفين، المرتبطين مع الدولة أو البلديات أو أية إدارة أو مؤسسة عامة، لجميع فروع الضمان الاجتماعي.

وبموجب القانون رقم ٧٥/١٦ تاريخ ١٩٧٥/٤/١١، جرى تعديل المادة «٩» المذكورة، وأصبح الخضوع لجميع فروع الضمان الاجتماعي يتناول «الأشخاص اللبنانيين الذين يعملون لحساب الدولة أو البلديات أو أية مؤسسة عامة أو مصلحة مستقلة، بما فيهم المتعاملون مع وزراء الإعلام»[١].

واستثني من هذا الخضوع موظفو الدولة الدائمون المعرف عنهم في الفقرة «٢» من المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/ ١٩٥٩/٦ (نظام الموظفين)[٢]، وهم «كل من ولي عملاً دائماً في وظيفة ملحوظة في أحد الملاكات التي يحددها القانون سواء خضع لشرعة التقاعد أم لم يخضع»[٣].

ثم، وبموجب المادة ٢٢ من قانون موازنة الدولة لعام ١٩٨١، تكرر النص على أن يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي «المتعاقدون الذين يعملون لحساب الدولة أو البلديات أو أية إدارة أو مؤسسة عامة، أياً كانت مدة أو نوع أو طبيعة تعيينهم أو التعاقد معهم، بمن فيهم المتعاملون مع

---

(١) المادة «٩»؛ الفقرة «أولاً»، البند «١»، المقطع، «د».

(٢) الجملة الأخيرة من المقطع «د».

(٣) المادة ١/ ٢ من نظام الموظفين.

وزارة الإعلام، حتى وإن لم تنص عقودهم على ذلك صراحة».

ويلاحظ أن المشرع في التعديل الطارىء على المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي بموجب القانون رقم ١٦/ ٧٥ تاريخ ١١/ ٤/ ١٩٧٥، استعمل عبارة «الأشخاص اللبنانيين الذين يعملون لحساب الدولة أو البلديات أو أية إدارة أو مؤسسة عامة...» بدلاً من عبارة «الأجراء اللبنانيين غير المرتبطين مع الدولة أو البلديات أو أية إدارة أو مؤسسة عامة:..» التي استعملها في المادة التاسعة المذكورة، قبل تعديلها بالقانون رقم ١٦/ ٧٥، مما يعني أن الخضوع للضمان الاجتماعي بعد التعديل المشار إليه، أصبح يشمل كل الأشخاص الذين يعملون لحساب الدولة أو البلديات أو أية إدارة أو مؤسسة عامة أو مصلحة مستقلة، باستثناء موظفي الدولة الدائمين المعرف عنهم في الفقرة الثانية من المادة الأولى من نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٦/ ١٩٥٩[١]، وهم ـ كما ذكرنا ـ «كل من ولي عملاً دائماً في وظيفة ملحوظة في أحد الملاكات التي يحددها القانون، سواء خضع لسرعة التقاعد أم لم يخضع»، باعتبار أن لهؤلاء الموظفين أنظمتهم الخاصة، بالنسبة لضمان نهاية الخدمة، وضمان الأعباء العائلية، وضمان المرض والأمومة. هذا مع العلم أن قانون الضمان الاجتماعي قد أخضع هؤلاء الموظفين لأحكامه المتعلقة بتقديمات العناية الطبية في حالات المرض والأمومة وطوارىء العمل والأمراض المهنية[٢]، كما سيأتي بيانه.

وقد حدد قانون ١٩٧٥[٣] تاريخ البدء بإخضاع الأشخاص العاملين

(١) وقد جاء النص على استثناء موظفي الدولة هؤلاء، في الفقرة الرابعة من المقطع «د» من البند «١» من الفقرة «أولاً» من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) الفقرة «أولاً» البند «٢» من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي.

(٣) رقم ١٦/ ٧٥، الصادر بتاريخ ١١/ ٤/ ١٩٧٥.

لحساب الدولة أو البلديات أو أية إدارة أو مؤسسة عامة أو مصلحة مستقلة، الذين سبقت الإشارة إليهم، لكل من فرع تعويض نهاية الخدمة وفرعي التعويضات العائلية (التقديمات العائلية والتعليمية) وشروط هذا الخضوع.

إلاّ أن البلديات، وبخاصة البلديات الكبرى، لم تتجاوب مع هذا القانون، فاضطر المشترع إلى تعديله بالقانون رقم ٨٢/٣ تاريخ ٤/ ٢/ ١٩٨٢ لجهة مواعيد خضوع العاملين لحساب البلديات لقانون الضمان الاجتماعي.

ولكن البلديات لم تتراجع عن موقفها السابق، فأصدر المشترع القانون رقم ١٠/ ٨٤ تاريخ ١٨/ ١٢/ ١٩٨٤ الذي ترك تحديد بدء خضوع الأشخاص الذين يعملون لحساب البلديات، لضمان الاجتماعي، لمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء ضمن مهلة لا تتعدى السنة. ولكن هذا المرسوم لم يصدر حتى الآن.

وعليه يكون الأشخاص الذين يعملون في القطاع العام، ويخضعون لنظام الضمان الاجتماعي هم(١): الأشخاص الذين يعملون لحساب الدولة أو أية إدارة أو مؤسسة عامة أو مصلحة مستقلة(٢)، «أياً كانت مدة أو نوع

---

(١) راجع بهذا الخصوص: رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ١١١ ـ ١١٢.

(٢) عرَّف المرسوم الاشتراعي رقم ١٥٠ تاريخ ١٩٥٩/٦/٢١ (قانون المصالح المستقلة) المصلحة المستقلة بأنها «المؤسسات العامة التابعة للدولة والبلديات، والتي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، والمحددة غايتها عند إنشائها . . .».

ويؤخذ من هذا التعريف أن المصلحة المستقلة هي مؤسسة عامة، وإن كان هناك من يرى أن «مفهوم المؤسسة العامة أوسع من مفهوم المصلحة المستقلة، فليست كل مصلحة مستقلة مؤسسة عامة وإن جاز العكس» (انظر: د. عبد الأمير إبراهيم شمس الدين، المؤسسات والمرافق العامة في لبنان، ص ٨٧).

وعرَّفت المادة الثانية من المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٣/ ١٢/ ١٩٧٢ (النظام العام للمؤسسات العامة) بأنها «المئسسات التي تتولى مرفقاً عاماً وتتمتع بالشخصية المعنوية

أو طبيعة أو شكل أو صحة تعيينهم أو التعاقد معهم بما فيهم المتعاملون مع وزارة الإعلام». أما العاملون لحساب البلديات فيبقى خضوعهم معلقاً على صدور المرسوم الخاص بهم، كما تقدم.

ولا يستثنى من هذا الخضوع المتعاقدون الأجانب الذين يعملون لحساب الدولة لأن المادة ٨٧ من نظام الموظفين تجيز للوزير التعاقد مع لبنانيين وغير لبنانيين، إلا أن استفادة هؤلاء من تقديمات الضمان تبقى خاضعة لشرطي المعاملة بالمثل، والحصول على إجازة عمل، وذلك وفقاً للمادة التاسعة (الفقرة «ثالثاً» البند «٢») من قانون الضمان الاجتماعي.

١٢١ ـ هـ ـ الصحافيون المعرَّف عنهم في المادتين ١٠ و ١١ من قانون المطبوعات الصادر في ١٤ أيلول ١٩٦٢

أخضع الصحافيون المعرَّف عنهم في المادتين ١٠ و ١١ من قانون المطبوعات الصادر بتاريخ ١٤ أيلول ١٩٦٢، والمعدل بالمرسوم الاشتراعي رقم ١٠٤ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠ لجميع فروع الضمان الاجتماع، بموجب الفقرة «خامساً» من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي، المعدلة بموجب القانون رقم ٧٥/١٦، تاريخ ١٩٧٥/٤/١١ ومن تاريخ نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية[1]. وبموجب المادة العاشرة من قانون المطبوعات المذكورة أعلاه، يعتبر صحفياً، «كل من اتخذ الصحافة مهنة

= والاستقلالين المالي والإداري». وتجدر الإشارة إلى أن العلم والاجتهاد متفقان على التفريق بين المؤسسات العامة ذات الصفة الإدارية، والمؤسسات العامة ذات الصفة الصناعية أو التجارية. ويعتبران أن العاملين في المؤسسات العامة الإدارية يعتبرون من الموظفين، ويخضعون لنظام الموظفين العام. أما العاملون في المؤسسات العامة الصناعة أو التجارية، فلا يتمتعون هذه الصفة (مجلس شورى الدورة، قرار رقم ٦١١ تاريخ ١٩٦١/١١/٢٤؛ ورفيق سلامة ـ المرجع السابق، ص ١١٢).

(١) نشر في عدد الجريدة رقم ٣٧ تاريخ ١٩٧٥/٥/٨.

ومورد رزق وفقاً للشروط المبينة في المواد ٢٢ و ٢٣ و ٢٤ و ٢٥ و ٢٦ من هذا القانون». وبموجب المادة ١١ منه، يشمل العمل الصحفي «الكتابة في المطبوعات الصحفية وإصلاح كتاباتها ومدها بالأخبار أو الترجمات والتحقيقات وسائر المواد الصحفية بما فيها الصور والرسوم».

وفي ضوء هاتين المادتين نرى أن خضوع الصحافي لجميع فروع الضمان يفترض أن يمارس العمل الصحفي ممارسة فعلية، وأن يتخذ من هذا العمل مهنة له، ومورداً لرزقه دون أية مهنة أخرى. إلا أن ذلك لا يفترض القيام بالعمل لحساب مؤسسة واحدة، إذ ليس من شروط المهنة الارتباط بمطبوعة واحدة[1]. أما الأشخاص الذين لا يتعاطون العمل الصحفي بالمفهوم المذكور أعلاه، ويقتصر نشاطهم على إنجاز الأعمال الإدارية في الصحيفة أو المؤسسة الصحفية، فلا يعتبرون صحفيين، ولكنهم يخضعون لنظام الضمان الاجتماعي بجميع فروعه، باعتبارهم أجراء بالمفهوم الذي تقدم ذكره.

وكذلك لا يعتبرون صحفيين، ولا يخضعون بالتالي لقانون الضمان الاجتماعي، رجال الصحافة والأدب وسائر الكتاب والمؤلفين الذين يكتبون مقالات في الصحف، لأن عملهم هذا يتصف بالعمل الظرفي المتقطع وغير الثابت، ولا يتخذون من العمل الصحفي مهنة لهم، ومورداً لرزقهم[2] وهما

---

(١) انظر بهذا الخصوص: ناجي شوفاني، المستفيدون من الضمان الاجتماعي اللبناني، الجزء الأول، ص ٢١٦.

(٢) من القرارت الصادرة عن محكمة التمييز الفرنسية بهذا المعنى نذكر:

Cass. ch. soc. 19 dec. 1990, Bulletin, 1990, No.683;

Cass. ch. soc. 7 févr. 1990, Bulletin, 1990, No.47;

Cass. ch. soc. 8 avril, 1992, Bulletin, 1992, No.254;

Cass. ch. soc. 9 févr. 1989, Bull. 1989, No.108.

وقد أشار إلى هذه القرارات، الأستاذ إميل بجاني في استشارة له غير منشورة أشار إليها

الشرطان المطلوبان في الصحفي لكي يخضع للضمان الاجتماعي بجميع فروعه بصورة إلزامية.

وقبل أن نختتم هذا البحث المتعلق بالصحفيين، نشير إلى أن القانون رقم ٧٥/١٦ الذي عدل الفقرة «خامساً» من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي، التي خضعوا بموجبها لنظام الضمان الاجتماعي، نص على أن خضوعهم لهذا النظام يبدأ بتاريخ نفاذ القانون، أي بتاريخ نشره في الجريدة الرسمية الذي جرى في ١٩٧٥/٥/٨.

إلاّ أنه وضع أحكاماً خاصاً بفرع نظام تعويض نهاية الخدمة، تطبق على المدة السابقة لتاريخ نفاذه.

فقد أوجب هذا القانون على رب العمل أن ينظم حساب التعويض العائد لكل من الصحفيين العاملين لديه عن فترة العمل المستمر التي قضوها منذ استخدامهم وحتى تاريخ العمل بهذا القانون، أي حتى ١٩٧٥/٥/٨[1].

وعلى هذا النحو يكون المشترع قد أخضع الصحفيين إلزامياً لفرع تعويض نهاية الخدمة منذ بداية استخدامهم، ولو كان هذا الاستخدام قد بدأ قبل ١٩٦٥/٥/١ (تاريخ البدء بتنفيذ فرع تعويض نهاية الخدمة).

ونشير أخيراً إلى أن قانون ٧٥/١٦ الذي أخضع الصحفيين للضمان الاجتماعي، لم يشمل أصحاب الصحف، الذين استمروا خاضعين لصندوق

= «صادر بين التشريع والاجتهاد ـ الضمان الاجتماعي ـ» ص ١٠٩ ـ ١١١ رقم ٢. ومما جاء فيها «أن الشخص الذي يعمل بالمقال، لا يخضع لأية تبعية بالمعنى القانوني، فهو يختار مواضيع مقالاته بنفسه دون أي توجيه أو أوامر من قبل المؤسسة الصحفية. وقد ذهب الاجتهاد إلى أبعد من ذلك قائلاً بأن العامل بالمقال pigiste يبقى غير متمتع بصفة الصحافي، على رغم حيازته بطاقة صحافي (carte de journaliste) منحته إياها الشركة التي يكتب لها، وأياً كانت الطريقة التي يتقاضى فيها أتعابه».

(١) المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ٣٧ تاريخ ١٩٧٧/٥/٨.

تقاعد وإسعاف الصحفيين اللبنانيين المنشأ بالقانون رقم ٥٦/ ٦٥ تاريخ ٢٠/ ١٠/ ١٩٦٥، إلى أن أنشىء لهم صندوق خاص بموجب القانون رقم ٢٣/ ٨٢ تاريخ ٣/ ٨/ ١٩٨٢، هو «صندوق أصحاب الصحف الصحفيين»، وهو صندوق للضمان الاجتماعي خاص بأصحاب الصحف الأعضاء في نقابة الصحافة اللبنانية.

١٢٢ ـ و ـ سائقو السيارات العمومية:

نصت المادة التاسعة[1] من قانون الضمان الاجتماعي المعدلة بموجب القانون رقم ١٦/ ٧٥ تاريخ ١١/ ٤/ ١٩٧٥، على ما يلي: «تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية[2]، وإنهاء مجلس إدارة الصندوق، وبالشروط المحددة فيها، فئات سائقي السيارات العمومية والحرفيين وسائر فئات الأشخاص اللبنانين غير المذكورين في هذه المادة، الذين تتبين ضرورة إخضاعهم منذ المرحلة الأولى، لبعض أو جميع فروع الضمان الاجتماعي».

وبناء على هذا النص، أصدر مجلس الوزراء المرسوم رقم ٤٨٨٦ تاريخ ١٨/ ٢/ ١٩٨٢، الذي أخضع بموجبه، وبصورة إلزامية، سائقي السيارات العمومية اللبنانيين، ولو كانوا يملكون السيارة التي يقودونها، لأحكام الضمان الاجتماعي بجميع فروعه. وحدد موعد البدء بالتنفيذ كما يلي:

ـ اعتباراً من ١/ ٤/ ١٩٨٣ لجهة فرعي التعويضات العائلية ونهاية الخدمة.

---

(١) الفقرة (١) المقطع (هـ)

(٢) بعد إنشاء وزارة الشؤون الأجتماعية بموجب المادة الأولى من المرسوم الإشتراعي رقم ١٥٧ تاريخ ١٦/ ٩/ ١٩٨٣ أصبحت هذه الصلاحية من إختصاص وزير العمل.

ـ اعتباراً من ١/١/١٩٨٣ فيما يتعلق بفرع ضمان المرض والأمومة، لجهة استحقاق الاشتراكات.

ـ واعتباراً من ١/٤/١٩٨٣ لجهة استحقاق التقديمات.

ويفهم بالسائق العمومي المقصود بهذا المرسوم، كل من يعمل على سيارة عمومية مسجلة وفاقاً للأحكام القانونية، ولا تتوافر في علاقته مع صاحب السيارة عناصر إجارة الخدمة أو عقد العمل.

أما السائق الذي تتوافر في علاقته مع صاحب السيارة العمومية عناصر عقد العمل (العمل، الأجر، ورابطة التبعية) فيعتبر أجيراً، ويخضع للضمان الاجتماعي، بصفته هذه وفقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي العامة[١]، وليس بصفته سائقاً عمومياً وفقاً لأحكام المرسوم رقم ٤٨٨٦/ ٨٢. ويقصد بالسيارة العمومية، كل سيارة مسجلة عمومية، مهما كان نوعها، وفاقاً لأحكام قانون السير...

ويشترط لإخضاع سائق السيارة العمومية لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، ما يلي[٢]:

١ ـ أن يكون لبنانياً، وعلى هذا لا يخضع للضمان الاجتماعي، السائق العمومي غير اللبناني العامل فعلياً على سيارة عمومية، والذي لا تتوافر في علاقته مع صاحب السيارة، عناصر إجارة الخدمة (عقد العمل)[٣].

٢ ـ أن يكون جائزاً على رخصة سوق عمومية.

٣ ـ أن يتولى قيادة سيارة عمومية كمهنة، إما بصفته مالكاً للسيارة، أو

---

(١) المادة التاسعة، الفقرة «أولاً» البند «١» المقطع «أ».

(٢) المادة «٢» من المرسوم رقم ٤٨٨٦/ ٨٢ تاريخ ١٨/ ٢/ ١٩٨٢.

(٣) المذكرة الإعلامية رقم ٢٦٣ تاريخ ٣١/ ٥/ ١٩٩٥.

بصفته عاملاً عليها، لقاء بدل يدفعه للمالك، أو لقاء حصة أو نسبة يأخذها من غلة السيارة.

٤ ـ أن يمارس هذه المهنة فعلياً. ويتحقق الصندوق من هذه الممارسة بموجب تحقيق خاص.

وتعتبر قيادة السيارة العمومية مهنة للسائق، مالكاً كان أو غير مالك، بالشروط التالية[1]:

١ ـ أن يكون العمل على السيارة متواصلاً.

٢ ـ ألا يقل دوام العمل عن ٢٠٨ ساعات شهرياً.

٣ ـ ألا تقل قيمة الدخل من هذه المهنة عن ٦٠٪ من قيمة إجمالي الدخل المهني العام للسائق.

ويتوجب على سائق السيارة العمومية أن يقدم للصندوق تصريحاً ـ وفق نموذج خاص ـ عن ظروف مزاولته المهنة، والأعمال الأخرى التي يؤديها، وأمكنة تنفيذها، وقيمة دخله الإجمالي العام والخاص الحاصل من مهنة القيادة. وعليه أن يستكمل هذا الصريح بإعطاء المعلومات والإيضاحات والمستندات اللازمة لإثبات وضعية مزاولة المهنة[2].

ويعتبر مالك السيارة العمومية، صاحب عمل في ما يتعلق بتطبيق أحكام قانون الضمان الاجتماعي، ويتوجب عليه دفع الاشتراكات عن خضوعه شخصياً، أو عن خضوع من يتولى قيادة السيارة، وفقاً لمعدلات

---

(١) القرار رقم ٢٢١ تاريخ ١٨/٣/١٩٩٦، الصادر عن المدير العام للصندوق الوطني للضمان الاجتماع.

(٢) راجع بشأن ما يعتبر من هذه المستندات المادة ٢ من القرار رقم ٢٢١ تاريخ ١٨/٣/١٩٩٦ الصادر عن مدير عام الصندوق الوطني للضمان الاجتماع.

الاشتراك المرعية التطبيق والمحددة بنسبة مئوية من الكسب المحدد بما مقداره مرة ونصف (١٥٠٪) الحد الأدنى الرسمي للأجور[١].

ولكن المشترع - ولحكمة غير معلنة - اختص سائقي السيارات العمومية الذين يقودون سياراتهم بأنفسهم، برعاية خاصة، وذلك بالقانون رقم ٨٩/١ الصادر بتاريخ ١٩٨٩/١/٥، أي بعد سبع سنوات تقريباً من صدور المرسوم رقم ٨٢/٤٨٨٦، وقد نص فيه على إخضاع السائق العمومي اللبناني الذي يقود سيارته بنفسه، لأحكام قانون الضمان الاجتماعي بجميع فروعه منذ المرحلة الأولى، وبصورة إلزامية، رغم أن هذا الخضوع مقرر، ومنفذ، بموجب المرسوم رقم ٨٢/٤٨٨٦ تاريخ ١٨/ ١٩٨٢/٢.

أما لماذا النص على هذا الخضوع من جديد، بموجب تشريع جديد، صادر عن المجلس النيابي مباشرة هذه المرة، فلأن المشترع أراد بهذا التشريع، تحميل خزينة الدولة بنسبة معينة من الاشتراك المتوجب على السائق العمومي الذي يملك السيارة العمومية التي يقودها. ولذلك نصت المادة ٢/١ من القانون رقم ٨٩/١ المذكور أعلاه، على ما يلي:

تحدد الاشتراكات عن السائق العمومي اللبناني الذي يقود السيارة التي يملكها بنفسه، كما يأتي: «على أساس المعدل العادل المفروض فيما يتعلق بفرعي المرض والأمومة والتعويضات العائلية محسوبة على أساس الحد الأدنى الرسمي للأجر، يتحمل السائق منها ما نسبته ٥٥٪ محسوبة على أساس الحد الأدنى الرسمي للأجر، والباقي تتحمله خزينة الدولة».

أما لماذا تحميل خزينة الدولة بهذا الباقي، فعلمه عند ربي، وعند

---

(١) المادة ٢ من المرسوم رقم ٨٢/٤٨٨٦ تاريخ ١٩٨٢/٢/١٨

واضع التشريع الذي لم يستهدف قطعاً توفير مزيد من الحماية لفئة محتاجة إلى هذه الحماية، لأنه لو كان هذا هو الهدف، لكان السائق الذي لا يملك السيارة التي يقودها، أحق بهذه المساعدة.

١٢٣ ـ ز ـ باعة الصحف والمجلات:

أخضع باعة الصحف والمجلات اللبنانيون، لأحكام الضمان الاجتماعي بجميع فروعه بموجب المرسوم رقم ٨٢/٤٨٨٥ الصادر بتاريخ ١٨/٢/١٩٨٢، والمعدل بموجب المرسوم رقم ٢٦٥ تاريخ ٢٤/٢/١٩٨٣، وحدد موعد البدء بالتنفيذ كما يلي[1]:

ـ اعتباراً من ١/٤/١٩٨٣ لجهة فرعي التعويضات العائلية وتعويضات نهاية الخدمة.

ـ اعتباراً من ١/١/١٩٨٣ في ما يتعلق بفرع ضمان المرض والأمومة لجهة استحقاق الاشتراكات، واعتباراً من ١/٤/١٩٨٣ لجهة استحقاق التقديمات.

أما شروط خضوع بائع الصحف والمجلات لأحكام الضمان الاجتماعي بجميع فروعه، فقد حددت كما يلي[2]:

١ ـ أن يكون لبنانياً.

٢ ـ ألا يكون من فئة التجار، أي من الذين لديهم مؤسسات لتوزيع الصحف والمجلات، أو لديهم مجلات تجارية أو مكتبات تبيع الصحف والمجلات من ضمن الأصناف الداخلة في تجارتهم.

---

(١) الفقرة الأولى من المادة الأولى من المرسوم رقم ٨٢/٤٨٨٥ الصادر بتاريخ ١٨/٢/١٩٨٢ المعدلة بموجب المرسوم رقم ٢٦٥ تاريخ ٢٤/٣/١٩٨٣.

(٢) الفقرة الثانية من المادة الاولى من المرسوم رقم ٨٢/٤٨٨٥ الآنف الذكر

٣ ـ أن يكون متفرغاً لممارسة مهنة بيع الصحف والمجلات. ويجري إثبات هذه الممارسة، بموجب تحقيق يجريه الصندوق لهذه الغاية.

٤ ـ ألا يكون البائع مضموناً لدى الصندوق بصفة أخرى. أما إذا كان مضموناً بالتبعية، كما لو كان أحد أفراد أسرة المضمون الأصلي، فإنه يفقد صفته هذه، ويصبح مضموناً أصلياً[١].

ويعتبر بائع الصحف والمجلات في علاقته بالضمان الاجتماعي عاملاً مستقلاً[٢].

وتطبق عليه معدلات الاشتراكات المرعية التطبيق والمحددة بنسبة مئوية من الكسب المقدر بضعفي الحد الأدنى الرسمي للأجور[٣].

١٢٤ ـ ح ـ الأجراء الأجانب:

بموجب المادة التاسعة، الفقرة «ثالثاً»، البند «١» من قانون الضمان الاجتماعي، يخضع الأجراء الأجانب العاملون على الأراضي اللبنانية، المرتبطون برب عمل واحد أو أكثر، وأرباب العمل الذين يستخدمونهم لجميع الموجبات المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي بالشروط المحددة فيه، سواء استفادوا من تقديمات الضمان الاجتماعي أم لم يستفيدوا، باستثناء فرع تعويض نهاية الخدمة، حيث لا يخضع الأجراء الأجانب لهذا الفرع، إلا إذا استفادوا من تقديماته.

وعلى هذا النحو يكون المشترع قد فرّق بالنسبة للأجير الأجنبي

---

١) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ١١٨.

٢) المادة ٤/١ من المرسوم رقم ٤٨٨٥/ ٨٢ تاريخ ١٨/ ٢/ ١٩٨٢.

٣) المادة ٣ من المرسوم رقم ٤٨٨٥/ ٨٢ تاريخ ١٨/ ٢/ ١٩٨٢، المعدلة بالمرسوم رقم ٣١٤٨ تاريخ ١١/ ٤/ ١٩٨٦، والمرسوم رقم ٣٦٨٣ تاريخ ٢٢/ ٦/ ١٩٩٣.

العامل على الأرض اللبنانية لحساب رب عمل واحد أو أكثر بين الخضوع للضمان الاجتماعي، والاستفادة من تقديماته، فيما خص فرع ضمان المرض والأمومة ونظام التقديمات العائلية والتعليمة، وضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، ففرض عليه وعلى أرباب العمل الذين يستخدمونه، الالتزام بجميع الموجبات المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي بالشروط المحددة فيه، ومن هذه الموجبات دفع الاشتراكات المتوجبة عن الأجير الأجنبي لكل فرع من هذه الفروع، سواء استفاد من تقديمات هذا الفرع أم لم يستفد(1). ولم يستثن من ذلك سوى فرع نهاية الخدمة، حيث ربط خضوع الأجير الأجنبي وأرباب العمل الذين يستخدمونه لموجبات هذا الفرع بحق الاستفادة من تقديماته.

١٢٥ ـ من هو الأجير الأجنبي:

لم يرد في قانون الضمان الاجتماعي أي تعريف للأجير الأجنبي. لذلك يجب التماس هذا التعريف في القوانين المتعلقة بالأجانب. وقد عرَّفت المادة الأولى من قانون ١٠ تموز ١٩٦٢ المتعلق بتنظيم دخول الأجانب إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه الأجنبي المقصود بهذا القانون، كل شخص حقيقي من غير التابعية اللبنانية. ويتفق هذا التعريف مع تعريف الفقه الذي يعتبر أن الأجنبي «هو الشخص الموجود على أراضي

(1) م.ع.ت. في بيروت، رقم ١٠٠٩ تاريخ ١٥/ ١٠/ ١٩٧١، حاتم، ج ١٤٨، ص ٣٧. ومما جاء فيه: «إن واجب أرباب العمل بتسديد الاشتراكات عن أجرائهم الأجانب العاملين بخدمتهم على الأراضي اللبنانية لفرع التعويضات العائلية هو واجب عام وشامل بصرف النظر عن استفادة هؤلاء الأجراء الفعلية من تقديمات الضمان ـ فرع التعويضات العائلية. والمعنى نفسه: م.ع.ت. في بيروت، رقم ٣٥٨، تاريخ ٢١/ ٤/ ١٩٧٢، حاتم، ج ١٢٦، ص ٥٤ب وم.ع.ت. في بيروت، رقم ١١٩٧ تاريخ ١١/ ١٢/ ١٩٧٠، العدل ١٩٧١ عدد ٣ ص ٤٧١.

دولة لا يحمل جنسيتها»[1].

وبناء عليه يعتبر أجنبياً بالنسبة لقانون الضمان الاجتماعي، الأجير الذي يعمل على الأرض اللبنانية، ولايحمل الجنسية اللبنانية.

١٢٦ ـ شروط خضوع الأجير الأجنبي لقانون الضمان الاجتماعي:

يشترط لخضوع الأجير الأجنبي لقانون الضمان الاجتماعي:

١ ـ أن يعمل على الأرض اللبنانية.

٢ ـ أن يكون من فئة الأجراء المرتبطين برب عمل معيَّن واحد أو أكثر، المنصوص عليهم في الفقرة «أولاً»، البند «١»، المقطع «أ» من قانون الضمان الاجتماعي.

أما إذا كان من فئة الأجراء غير المرتبطين برب عمل معين، كالأجراء العاملين في قطاع البحر والمرافىء، أو في قطاع الشحن والتفريغ مثلاً، فلا يخضع الأجير الأجنبي لقانون الضمان الاجتماعي، بجميع فروعه.

وإذا كان الأجنبي العامل في لبنان، من غير الأجراء، فيقتضي الرجوع إلى النصوص القانونية الخاصة بالفئة التي ينتمي إليها، لمعرفة ما إذا كان يخضع للضمان الاجتماعي، ومدى هذا الخضوع.

ويستتبع خضوع الأجنبي للضمان الاجتماعي، موجب تسجيل لمؤسسة التي تستخدمه، وتسجيل الأجراء العاملين في خدمتها، ودفع لاشتراكات عنهم، بصرف النظر عن الوضع النظامي لأصحاب العمل

---

١) فؤاد شباط، المركز القانوني للأجانب في سوريا، ص ٧.

والإجراء لجهة حصولهم على إجازة عمل وإقامة، ولجهة المعاملة المثل التي تشكل شروطها للاستفادة وليس شروطاً للخضوع[1].

ويكون الأجير الذي يعمل لحساب مؤسسة ليس لها مركز في لبنان مسؤولاً عن القيام بالموجبات المترتبة على رب العمل الذي يستخدمه[2].

١٢٧ ـ شروط استفادة الأجير الأجنبي من تقديمات الضمان الاجتماعي:

تنص المادة التاسعة، الفقرة «ثالثاً» البند «٢» من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي:

«يستفيد الأجراء الأجانب المذكورون من التقديمات المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي، شرط أن يكونوا حائزين على إجازة عمل وفق القوانين والأنظمة المرعية، وأن تكون الدولة التي ينتمون إليها تقر للبنانيين مبدأ المساواة في المعاملة مع رعاياها فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي.

وينص البند «٣» من الفقرة «ثالثاً» من المادة التاسعة المذكورة على ما يلي:

«تحدد الدول التي تعامل لبنان بالمثل فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي وفروعه بعضها أو جميعها، وشروط استفادة رعاياها، بموجب قرارات يصدرها مجلس إدارة الصندوق بعد استشارة وزارة الخارجية والمغتربين».

ويؤخذ من هذين النصين ما يلي:

(١) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٦١ ـ ٦٢.
(٢) المادة ٢٠ من نظام الاشتراكات.

أولاً ـ إن الأجير الأجنبي الذي يعمل على الأراضي اللبناني لحساب رب عمل واحد أو أكثر، لا يستفيد من تقديمات الضمان الاجتماعي ـ وإن كان خاضعاً له وتدفع عنه الاشتراكات ـ إلا بشرطين[1]:

أ ـ أن يكون حائزاً على إجازة عمل وفق القوانين والأنظمة المرعية.

ب ـ أن تكون الدولة التي ينتمي إليها تقر للبنانيين مبدأ المساواة في المعاملة مع رعاياها، فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، وهذا ما يعرف بمبدأ المعاملة بالمثل.

الشرط الأول الحصول على إجازة عمل وفق القوانين والأنظمة المرعية:

اشترط القانون على الأجنبي الذي يريد العمل في لبنان أن يحصل على إجازة بذلك من وزارة العمل فقالت المادة ٣/٥٩ من قانون العمل: «يتمتع الأجراء الأجانب عند صرفهم من الخدمة بالحقوق التي يتمتع بها اللبنانيون على شرط المعاملة بالمثل[2]، ويترتب عليهم الحصول من وزارة العمل على إجازة عمل «permis e travail» وقالت المادة ٢٥ من قانون الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه، الصادر بتاريخ ١٠ تموز ١٩٦٢: «يحظر على الأجنبي غير الفنان، أن يتعاطى عملاً أو مهنة في لبنان ما لم يكن

---

(١) م.ع.ت. في بيروت، رقم ٥٤٧ تاريخ ١٩٧٣/٦/٨ غير منشور، أشار إليه «صادر بين التشريع والاجتهاد» الضمان الاجتماعي ـ ص ١٠٣ ـ اجتهاد، رقم ١؛ وبذات المعنى: م.ع.ت. في بيروت رقم ١٤٣١ تاريخ ١٩٦٩/١٠/٢٨، حاتم، ج ٩٨، ص ٤٦، وصادر، المرجع السابق، ص ١٠٤ رقم ٢.

(٢) يترتب على شرط المعاملة بالمثل أنه إذا كان القانون في بلد الأجنبي يحرم الأجنبي الذي لا يحمل إجازة عمل من تعويضات الصرف، فلا يحق لهذا الأجنبي المطالبة بهذا التعويض في لبنان (يراجع بهذا الخصوص: م.ع.ت. في بيروت، تاريخ ٩/٥/١٩٦٧، العدل ١٩٦٨، عدد ١، ص ١١٧.

مرخصاً له بذلك من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية[1] وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة».

ولذلك اشترطت المادة التاسعة الفقرة «ثالثاً»، البند «٢» من قانون الضمان الاجتماعي لإفادة الأجير الأجنبي من تقديمات الضمان، أن يكون حائزاً على إجازة عمل وفق القوانين والأنظمة المرعية. فإذا تخلف هذا الشرط، فقد الأجير الأجنبي العامل في لبنان لحساب رب عمل واحد أو أكثر الحق بالاستفادة من هذه التقديمات[2]. ولكن ذلك لا يعفي رب العمل الذي يستخدمه، من دفع الاشتراكات المتوجبة عنه لفروع: ضمان المرض والأمومة، ونظام التقديمات العائلية والتعليمية، وضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، لأن هذه الاشتراكات تتوجب عن الأجير الأجنبي للفروع المذكورة، ولو لم يستفد من تقديماتها[3].

---

(١) عدلت تسمية «وزارة العمل والشؤون الاجتماعية» بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١٥٧ تاريخ ١٦ أيلول ١٩٨٣، وأصبحت «وزارة العمل». واستثناء من هذا المبدأ، يستعاض، بالنسبة للفنانين الأجانب المستفيدن من تقديمات الضمان الاجتماعي، عن شرط حيازة رخصة عمل، بالتحقق من إعطاء الترخيص بالعمل من قبل المديرية العامة للأمن العام على متن جواز سفرهم (تراجع بهذا الخصوص المذكرة الإعلامية رقم ١٠٧ تاريخ ٢٨/ ١٠/ ١٩٧١ الصادرة عن المدير العام للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي).

(٢) م.ع.ت. في بيروت، رقم ٤٣ تاريخ ١٩/ ٢/ ١٩٧٤، حاتم ج ١٥٤ ص ٤١، وصادر، المرجع السابق، ص ١٠٤ رقم ٤ ـ وبالمعنى نفسه: م.ع.ت. في بيروت، رقم ٨٨٦، تاريخ ٣/ ٧/ ١٩٧٠، حاتم ج ١٠٩، ص ٥٠؛ وصادر، المرجع السابق، ص ١٠٤ رقم ٤.

(٣) «إن الأجراء الأجانب العاملين على الأراضي اللبنانية يخضعون بشكل مطلق لأحكام قانون الضمان، إلا أنهم لا يستفيدون من تقديماته إلاّ ضمن حدود الشرطين المحددين في المادة التاسعة، فقرتها الرابعة (المعاملة بالمثل والحصول على إجازة عمل). إن واجب أرباب العمل بتسديد الاشتراكات عن أجرائهم الأجانب العاملين بخدمتهم في لبنان، فرع نظام التعويضات العائلية، هو واجب عام شامل بصرف النظر عن استفادة =

أما الاشتراكات المتوجبة لفرع تعويض نهاية الخدمة، فلا تستحق عن الأجير الأجنبي إلا إذ كان يحق له الاستفادة من تقديمات هذا الفرع.

الشرط الثاني: المعاملة بالمثل:

يقصد بهذا الشرط، أن تكون الدولة التي ينتمي إليها الأجير الأجنبي تساوي الأجير اللبناني الذي يعمل على أراضيها، برعاياها فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي.

ولا يقصد بالمساواة هنا أن تكون تقديمات الضمان الاجتماعي التي يتمتع بها اللبناني في بلد الأجنبي مساوية في مقدارها للتقديمات التي يقررها الضمان الاجتماعي في لبنان، بل تكفي المساواة في المعاملة بين اللبناني والأجنبي في الخارج.

وتحدد الدول التي تعامل لبنان بالمثل فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي وفروعه، بعضها أو جميعها، وشروط استفادة رعايها ـ كما جاء في النص ـ بموجب قرارات يصدرها مجلس إدارة الصندوق بعد استشارة وزارة الخارجية والمغتربين. وعلى هذا النحو لا تقبل أية طرق لإثبات المعاملة

= هؤلاء الأجراء الفعلية من تقديمات ضمان فرع التعويضات العائلية» (من قرار لمجلس العمل التحكيمي تاريخ ١٢/ ١٠/ ١٩٧٠ المرجع السابق، ص ٧٣ ـ ٧٧، وقرار تاريخ ٩/ ١١/ ١٩٧٠، المرجع السابق نفسه، ص ٩٠ ـ ٩٣، وانظر عكس هذا الاجتهاد: قرار م.ع.ت. في بيروت رقم ١٤٣١ تاريخ ٢٨/ ١٠/ ١٩٦٩ وقد جاء فيه: «لا يجوز منطقياً وقانونياً إجبار أرباب العمل على تهحمل تعويضات عائلية مزدوجية عن أجرائهم الأجانب: الأولى بموجب أحكام قانون الضمان، والثانية بموجب أحكام المرسوم اشتراعي رقم ٢٩ تاريخ ١٢ أيار ١٩٤٣. ولو صحت النظرية المعاكسة لأصبح رب العمل المتعاقد مع أجير أجنبي ينتمي إلى دولة لا تقر للبنانيين مبدأ المعاملة بالمثل مع رعاياها فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، ملزماً بتسديد اشتراكات عائلية عن أجرة الأجنبي للصندوق، ثم التسديد، إلى الأجير بالذات مرة ثانية تعويضاته العائلية المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم ٢٩.

بالمثل إلا تلك المحددة قانوناً، أي الصادرة عن مجلس إدارة الضمان. وبالتالي لا يجوز لمحاكم العمل قبول أية مستندات رسمية أو غيرها لإثبات واقعة المعاملة بالمثل المشار إليها[١].

وقد أوجب القانون أن تحدد في قرارات مجلس الإدارة آنفة الذكر، شروط استفادة رعايا الدول الأجنبية من بعض أو جميع فروع الضمان الاجتماعي، ومدى هذه الاستفادة. «وهذا التحديد أمر لا بد منه، لأن نطاق الحماية الاجتماعية يختلف من بلد إلى آخر».

كما «أن هناك تقديمات لا تقرها معظم الدول لغير رعاياها، كتقديمات البطالة، والتقديمات التي لا تقابلها تكاليف بالاشتراكات، كالتقديمات المجانية للمعاقين البالغين»[٢].

ولم تصدر حتى الآن أية قرارات عن مجلس إدارة الضمان تحدد الدول التي تعامل لبنان بالمثل، بل اقتصر الأمر على صدور مذكرات إعلامية في هذا الخصوص. وبموجب هذه المذكرات، إن الدول التي تعامل لبنان بالمثل حتى تاريخه هي: إيطاليا، فرنسا، بلجيكا وبريطانيا. وينزل رعايا هذه الدول العاملين في لبنان، منزلة الأجراء اللبنانيين في الاستفادة من تقديمات الضمان الاجتماعي[٣].

---

(١) صادر بين التشريع والاجتهاد ـ الضمان الاجتماعي ـ ص ١٠٥ رقم ٢ تفسير.

(٢) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٦٤.

(٣) تراجع المذكرات الإعلامية التالية الصادرة عن مدير عام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي:

- المذكرة رقم ٤٣ تاريخ ٦/ ٣/ ١٩٦٧ بالنسبة للفرنسيين.
- المذكرة رقم ٤٤ تاريخ ٦/ ٣/ ١٩٦٧ بالنسبة للبلجيكيين.
- المذكرة رقم ٦٠ تاريخ ٩/ ١٠/ ١٩٦٧ بالنسبة للبريطانيين.
- المذكرة رقم ٦٧ تاريخ ١٤/ ١٢/ ١٩٦٧ بالنسبة للإيطاليين.

١٢٨ ـ وضع الأجانب الذين لا يحملون جنسية معينة (aPatrides):

إن الأجانب الذين لا يحملون جنسية معينة، يعبر عنهم بأجانب من جنسيات قيد الدرس، لهم وضع قانوني خاص. فالدول تسمح لهم بالإقامة في أراضيها طالما أن ذلك لا يعرض سلامتها وأمنها للخطر، وتيسر لهم التنقل خارج البلاد بتزويدهم بوثيقة مرور تقوم مقام جواز السفر. ويسمح العرف الدولي للدولة التي تؤوي عديم الجنسية بأن تخضعه لبعض التكاليف العامة التي يخضع لها الوطنيون، مثل أداء الخدمة العسكرية مقابل ما منحته إياه من الحقوق(١).

وقد عرف لبنان عدداً غير قليل من هؤلاء، نذكر فيهم سكان القرى الحدودية الجنوبية السبع، وعرب وادي خالد والأكراد. وقد قبلتهم الدولة مؤخراً في الجنسية اللبنانية بموجب المرسوم رقم ٥٢٤٧ تاريخ ٢٠/٦/١٩٩٤(٢).

وكان اجتهاد محاكم العمل في لبنان قد أقر للأجنبي الذي لا جنسية له بحق الاستفادة من تقديمات الضمان الاجتماعي دون التوقف عند شرط المعاملة بالمثل الذي يستحيل تحققه بالنسبة له، وذلك تطبيقاً لمبادىء العدالة الاجتماعية التي تقرها المعاهدات الدولية المتعلقة بالأشخاص الذي لا وطن لهم(٣). ولكنه رفض الاعتراف بهذا الحق للاجئين الفلسطينيين المقيمين في لبنان، معتبراً أن وضعهم يختلف عن وضع من لا وطن لهم(٤).

---

(١) صوفي حسن أبو طالب، الوجيز في القانون الدولي الخاص، ج ١، ص ٣٥٥، ورفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٦٤ و ٦٥.

(٢) رفيق سلامة المرجع السابق، ص ٦٥.

(٣) م.ع.ت. في بيروت رقم ١٧٣ ، تاريخ ٢١/٢/١٩٧٥، حاتم، ج ١٦٠، ص ١٥٨، ود أشار إليه رفيق سلامة في المرجع والمكان السابقين.

(٤) م.ع.ت. في بيروت تاريخ ٢١/٤/١٩٧٢، مجموعة اجتهادات مجالس العمل التحكيمية في لبنان لعام ١٩٧٢، ص ٦٣ ـ ٦٦، وقد أوردنا بعضاً منه في الطبعة الأولى من هذا الكتاب سنة ١٩٧٧ ص ٢٢٣ ـ ٢٢٤.

١٢٩ ـ وضع الأجراء الأجانب المجنسين:

رأينا أن الأجير الأجنبي الذي يعمل في لبنان يخضع لأحكام الضمان الاجتماعي وتدفع عنه الاشتراكات باستثناء اشتراكات فرع تعويض نهاية الخدمة حيث لا تدفع عنه إذا كان لا يستفيد من تقديمات هذا الفرع.

كما رأينا أن حق هذا الأجير بالاستفادة من تقديمات الضمان الاجتماعي، يتوقف على شرط حيازته إجازة عمل وفق القوانين والأنظمة المرعية، وعلى شرط أن تكون الدولة التي ينتمي إليها تقر للبنانيين مبدأ المساواة في المعاملة مع رعاياها فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي.

وبعد قبول الأجير الأجنبي في الجنسية اللبنانية والعمل به، يتحول، في علاقته بالضمان إلى أجير لبناني، يستفيد من تقديماته، وتدفع عنه الاشتراكات للفروع جميعها، اعتباراً من تاريخ حصوله على بطاقة الهوية أو على إخراج قيد يثبت وضعيته الجديدة.

وهذا ما ذهب إليه الضمان الاجتماعي في لبنان بالمذكرة الإعلامية رقم ٢٦٥ تاريخ ٤/ ١٠/ ١٩٩٥ المتعلقة حق الأجراء الأجانب الذين تم قبولهم في الجنسية اللبنانية في تقديمات الضمان الاجتماعي[١].

١٣٠ ـ أفراد عائلة الأجير الأجنبي:

يستفيد أفراد عائلة المضمون الأجنبي من نظام الضمان الاجتماعي تبعاً لرب العائلة إذا كانوا يقيمون على الأراضي اللبنانية بصورة دائمة.

ولا يقصد بالإقامة الدائمة استمرار الإقامة على نحو متصل، بل يقصد بها أن تستمر على وجه يتحقق معه شرط الاعتياد ولو تخللتها فترات غيبة

---

(١) راجع هذه المذكرة في «صادر بين التشريع والاجتهاد» ـ الضمان الاجتماعي ـ ص ٩٩ ـ ١٠٠.

متقاربة أو متباعدة. وفي حال تخلف شرط الإقامة الدائمة على الأراضي اللبناني، فلا يحق لأفراد عائلة المضمون الأجنبي أن يستفيدوا من نظام الضمان الاجتماعي باستثناء تعويض نهاية الخدمة. إذ يحق لهم الاستفادة من هذا التعويض في حال استحقاقه ولو كانوا مقيمين في الخارج.

ويعتبر من أفراد عائلة المضمون:

- الوالد أو الوالدة البالغان الستين عاماً مكتملة على الأقل أو اللذان يكونان غير قادرين على تأمين معيشتهما بسبب عاهة جسدية أو عقلية.

- زوجة المضمون الشرعية، وفي حال تعددهن، الزوجة الأولى.

- زوج المضمونة البالغ الستين عاماً مكتملة على الأقل أو الذي يكون غير قادر على تأمين معيشته بسبب عاهة جسدية أو عقلية.

- أولاد المضمون الشرعيون أو المتبنون وذلك حتى بلوغهم سن السادسة عشرة مكتملة، أو حتى بلوغهم الخامسة والعشرين مكتملة إذا كانوا رغم بلوغهم السادسة عشرة غير قادرين على تأمين معيشتهم بسبب تكريسهم كامل وقتهم لمتابعة دروسهم، أو بسبب إصابتهم قبل سن السادسة عشرة بعاهة جسدية أو عقلية تحدث عجزاً دائماً.

١٣١ - استثناء بعض الأجراء الأجانب من الخضوع لقانون الضمان الاجتماعي:

لقد استثنى المشرع اللبناني بعض الأجراء الأجانب من الخضوع لقانون الضمان الاجتماعي، وهؤلاء الأجراء هم:

(أ) - الأجراء غير المرتبطين برب عمل معين، ويعملون في قطاع البحر والمرافىء والمقاولات والبناء والشحن والتفريغ.

(ب) ـ الأجراء غير المرتبطين برب عمل معين من غير المذكورين أعلاه أياً كان شكل أو طبيعة أو طريقة كسبهم أو أجورهم، مثل المحاسبين الذين ينظمون الحسابات والدفاتر لأكثر من مؤسسة، والخياطين الذين يعملون لحساب أكثر من رب عمل ويتقاضون أجورهم على الإنتاج.

(جـ) ـ الأجراء الأجانب العاملون في لبنان بموجب عقود جارية في الخارج مع مؤسسات أجنبية إذا أثبت رب العمل أنهم يستفيدون في البلد الذي تم فيه تنظيم عقد العمل أو في البلد الذي ينتمون إليه، من تقديمات اجتماعية مماثلة بموجبها على الأقل للتقديمات المقررة في قانون الضمان الاجتماعي اللبناني.

غير أن الأجنبي الذي يخضع لقانون الضمان الاجتماعي، يحق له قبض التعويضات العائلية وتعويض الصرف من الخدمة وسائر التقديمات التي تقررها القوانين والأنظمة من رب العمل، لأن المادة ٦٣ من قانون الضمان الاجتماعي ألغت، بقدر ما يطبق قانون الضمان الاجتماعي كلياً أم جزئياً على المستفيدين منه، جميع أحكام القوانين المتعلقة بتقديمات الضمان الاجتماعي. ولذلك قضي بأنه عندما لا تتوفر في الأجنبي شروط الاستفادة من قانون الضمان الاجتماعي، فإن النصوص السابقة التي تعطيه الحق بالتعويض العائلي، تظل سارية المفعول بحقه، لأن هذه النصوص تعطي التعويض العائلي لجميع الأجراء دون تمييز في جنسيتهم، أي سواء كانوا لبنانيين أم أجانب[١].

---

(١) أنظر قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت، تاريخ ١٣/ ١٠/ ١٩٧٠، «مجموعة اجتهادات مجلس العمل التحكيمي» لسنة ١٩٧٠، ص ٧٩، وانظر عكس هذا الرأي. قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت، تاريخ ٨/ ٥/ ١٩٧٠، وقد عمم هذا القرار بموجب المذكرة الإعلامية رقم ٩٢ تاريخ ٣٠/ ٦/ ١٩٧٠.

وتجدر الملاحظة هنا، إلى أن المدير العام للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

١٣٢ ـ ط ـ الأجراء العاملون في مؤسسة زراعية:

قضت المادة ١٠ من قانون الضمان الاجتماعي بإخضاع جميع الأجراء اللبنانين، عمالاً ومستخدمين، متدربين ومتمرنين، العاملين على الأراضي اللبنانية في مؤسسة زراعية، لحساب رب عمل واحد أو أكثر لبناني أو أجنبي، لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، في المرحلة الثانية من مراحل تطبيقه.

وبما أن المرحلة الثانية من مراحل تطبيق الضمان الاجتماعي لم تبدأ بسبب عدم اكتمال المرحلة الأولى، لذلك عمد المشترع إلى إصدار قانون خاص، هو القانون رقم ٨/ ٧٤، تاريخ ٢٥/ ٣/ ١٩٧٤، الذي قضى بإخضاع الأجراء اللبنانيين العاملين في القطاع الزراعي لأحكام قانون الضمان الاجتماعي في بعض أو جميع فروعه، على أن يجري وضع كل فرع موضع التنفيذ تباعاً في جميع المحافظات أو في محافظة أو أكثر، وعلى جميع الفئات أو على فئة أو أكثر وفقاً لشروط تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء.

وبتاريخ ٧/ ٥/ ١٩٧٤ صدر المرسوم رقم ٧٧٥٧ الذي قضى بتطبيق مجمل فروع الضمان على الأجراء اللبنانيين الدائمين الذين يعملون في مؤسسة زراعية ضمن الأراضي اللبنانية على الوجه التالي:

= بمذكرته الإعلامية رقم ١٠٤ المسندة إلى قرار مجلس الإدارة المتخذ في الجلسة رقم ٤٣٦ تاريخ ١٦/ ٦/ ١٩٧١، قرر تجميد جباية الاشتراكات لفرع نهاية الخدمة عن الإجراء غير اللبنانيين، على أن يستمر أرباب العمل بتقديم الجداول الاسمية العائدة لهذا الفرع، وفقاً للأصول المرعية الأجراء.

وبموجب القانون رقم ١٦/ ٧٥ المنشور في الجريدة الرسمية العدد ٣٧ تاريخ ٨/ ٥/ ١٩٧٥، الذي عدل المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي، أعفى أرباب العمل من دفع الاشتراكات المتعلقة بفرع نهاية الخدمة عن الأجراء الأجانب الذين لا يحق لهم الاستفادة من تقديمات هذا الفرع (المادة الأولى فقرتها الثالثة).

١ ـ فرع التعويضات العائلية، وفرع تعويض نهاية الخدمة، اعتباراً من أول تموز سنة ١٩٧٤.

٢ ـ فرع ضمان المرض والأمومة، اعتباراً من أول نيسان ١٩٧٤ بالنسبة لاستحقاق الاشتراكات، واعتباراً من أول تموز ١٩٧٤ بالنسبة لاستحقاق التقديمات.

ويلاحظ أن القانون رقم ٨/ ٤/ ٧ تاريخ ٢٥/ ٣/ ١٩٧٤ أخضع لأحكام الضمان الاجتماعي الأجراء... «العاملين في القطاع الزراعي»، ولم يقصر هذا الخضوع على الأجراء «العاملين في مؤسسة زراعية» كما فعلت المادة العاشرة من قانون الضمان الاجتماعي.

ولكن وعلى الرغم من أن المشترع قصد بهذا النص الجديد (القانون ٨/ ٧٤) من الضمان الاجتماعي إلى جميع العاملين في القطاع الزراعي، وعدم حصره بالعاملين في المؤسسات الزراعية، فإن المرسوم التطبيقي رقم ٧٧٥٧ تاريخ ٧/ ٥/ ١٩٧٤، قضى بتطبيق مجمل فروع الضمان على الأجراء اللبنانيين الدائمين الذين يعملون في مؤسسة زراعة...» مستبعداً بذلك سائر العاملين في القطاع الزراعي.

يضاف إلى ذلك أن المرسوم رقم ٧٧٥٧ المشار إليه اكتفى بتطبيق الضمان الاجتماعي بجميع فروعه، على الأجراء الدائمين العاملين في مؤسسة زراعية، ولم يشمل الأجراء المؤقتين والمتدربين والموسميين، والعاملين بالحصص والضمان، وعلى الإنتاج والمحاصيل... الخ.

ويعتبر أجيراً دائماً ـ كما رأينا ـ[١] الأجير الذي تقتضي طبيعة عمله استخداماً دائماً، أو الذي يمضي في خدمة رب عمله سنة أو أكثر. ويخضع

(١) راجع ما سبق، بند ١٠٥ ص ٢٩٩

الأجير الدائم الذي يعمل في مؤسسة زراعية لأحكام الضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة العمل الذي يقوم به، أي سواء كان عملاً زراعياً بحتاً أم عملاً آخر. أي أن معيار الخضوع ليس في طبيعة العمل الذي يؤديه الأجير، كما يشترط القانون رقم ٨/ ٧٤، تاريخ ٢٥/ ٣/ ١٩٧٤، بل في طبيعة المؤسسة التي يعمل فيها. فإذا كانت المؤسسة زراعية، اعتبر الأجراء العاملين فيها أجراء زراعيين، حتى ولو كانوا لا يقومون بعمل زراعي صرف. وعلى العكس من ذلك، لا يعتبر الأجير زراعياً، إذا كانت المؤسسة التي يعمل فيها غير زراعية، حتى ولو كان عمله زراعياً بحتاً، كالعامل الذي يعمل في بستان تابع لمؤسسة تجارية أو صناعية[1].

ولكن القانون لم يحدد مفهوم المؤسسة الزراعية، فيقتضي اللجوء في ذلك إلى الفقه والاجتهاد. ويميل الفقه إلى تحديد المؤسسة الزراعية بمفهومها الضيق، بحيث تعتبر المؤسسة زراعية، عندما ينحصر نشاطها بالأعمال الزراعية بطبيعتها، كتربية المواشي والدواجن واستثمار الأرض استثماراً زراعياً. أما الأعمال الأخرى المرتبطة بالمؤسسة، فيغلب عليها الطابع الزراعي إذا كانت داخلة في غاية وموضوع المؤسسة الزراعية، ولا علاقة لها بالتجارة أو الصناعة[2].

أما الاجتهاد، وبخاصة اجتهاد محكمة التمييز الفرنسية، واجتهاد مجلس شورى الدولة الفرنسي، فقد استقر على تعريف النشاط الزراعي من خلال العناصر الداخلة فيه (إنتاج محصول نباتي أو حيواني يتوالد وينمو

---

(١) م.ع.ت. في بعبدا، قرار رقم ٢٠٩ تاريخ ٣٠/ ١٠/ ١٩٥٠، مجموعة فرح أبي راشد، ص ٥٨٣.

(٢) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ص ٢٢٤؛ وعامر عبد الملك، «الضمان الاجتماعي اللبناني» بين الاستفادة والتكليف، ص ٣٤٣؛ م.ع.ت. في بعبدا رقم ٢٠٩، مذكور أعلاه.

وفقاً للقوانين الطبيعية ـ بيع هذا المحصول على حالته دون إجراء أي تحويل عليه من المنتج، حراثة الأرض وإعدادها للإنتاج الزراعي، الخ...)[1].

واعتبر أجيراً زراعياً، العامل الذي يعمل في بستان للفاكهة أو الزهور، وكذلك العامل الذي يعمل في حديقة للخضار، أو الذي يعمل في زراعة الدخان[2]. ولا يبدل من صفته هذه أن يكون الإنتاج الزراعي معداً للتجارة، أو أن يكون عمله يقتضي استعمال آلة من الآلات الميكانكية، كالجرار وآلات الحراثة. وعلى هذا فالسائق الذي يعمل على آلة حارثة لا تحركها قوة الإنسان أو الحيوان، يبقى عاملاً زراعياً[3].

ويتوسع القضاء اللبناني في تحديد المقصود بالعمل الزراعي، فيعتبر أن العمل الزراعي لا يقتصر على استثمار الأرض، بل كل عمل يحتاج إلى الأرض. وعليه يعتبر من الأعمال الزراعية: تربية المواشي والدواجن والأسماك.

وقد اعتبر الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ـ مستنداً إلى اجتهادات قضاء العمل المستمرة ـ أن حظائر الخيل مؤسسات زراعية، وأن الأجراء المرتبطين بهذه الحظائر، ولا سيما ساسة الخيل، أجراء

---

(١) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ١٠٨، والاجتهادات التالية التي أشار إليها: cass. civ. II 1er juill. 195. Bull. civ. II. No.372 - Cons. d'état. 2 oct. 1959. Rec. cons.d'etat, p.487.

(٢) الهيئة العامة لمحكمة التميز، ٢٨/٥/١٩٦٥، فرح أبي راشد، قضايا العمل، ملحق ص ٢٠١.

(٣) م.ع.ت. في البقاع، تاريخ ٢٣/١٠/١٩٥٠، فرح أبي راشد، المرجع السابق، محق واحد ص ٧٥؛ وانظر محكمة النقض السورية، تاريخ ١/٢/١٩٦٦، المحامون ١٩٦٧، ص ٥؛ وانظر ما يخالف هذا الرأي: أحمد سراج الدين في شرحه لقانون التأمينات الاجتماعية، ص ٢١٩.

زراعيون[1]. واعتبر من المؤسسات الزراعية كذلك، مزارع توضيب الفاكهة والحمضيات، ومزارع إنتاج الدواجن وتربيتها، وجمعية حماية وتحسين نسل الجواد العربي[2].

١٣٣ ـ ثانياً ـ فيما يتعلق بتقديم العناية الطبية في حالات المرض والأمومة وطوارىء العمل والأمراض المهنية:

أ ـ «موظفو الدولة الدائمون باستثناء العسكريين ورجال قوى الأمن الداخلي والأمن العام»، الذين يخضعون بكل ما يتعلق بالعناية الطبية، للأنظمة الخاصة بهم[3].

والموظف الدائم ـ كما عرفته الفقرة ٢ من المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ (نظام الموظفين) ـ هو «من ولي عملاً دائماً في وظيفة ملحوظة في أحد الملاكات التي يحددها القانون، سواء خضع لشرعة التقاعد أم لم يخضع».

فموظفو الدولة الدائمون يستفيدون من تقديمات العناية الطبية التي يوفرها الضمان الاجتماعي للمضمونين، «وتستمر تعاونية موظفي الدولة في إعطاء التقديمات أو فروقات التقديمات التي لا يوفرها صندوق الضمان إلى

---

(١) المذكرة الإعلامية قم ٢٦ تاريخ ١٨/٧/١٩٦٦.

(٢) المذكرة الإعلامية رقم ١٥٢ تاريخ ٢٥/١١/١٩٨٣.

(٣) المقطع «أ» من البند «٢» من الفقرة «أولاً» من المادة «٩» من قانون الضمان الاجتماعي.

(٤) يخضع العسكريون في أوضاعهم الصحية للأحكام الواردة في قانون الجيش الصادر بالمرسوم الاشتراع، رقم ١٠ تاريخ ٧/٧/١٩٦٧، وفي القوانين المبدلة لهذه الأحكام. وتطبق على قوى الأمن الداخلي والأمن العام في شؤونهم الصحية، أحكام المواد ١٠٦ ـ ١١٠ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٤ تاريخ ٥/٨/١٩٦٧ المتعلق بقوى الأمن الداخلي.

المنتسبين إليه، على أن تحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء نسبة المساهمة المادية التي تدفعها الدولة للتعاونية»[1].

ولم يصدر هذا المرسوم حتى الآن، ولذلك تأخر خضوع موظفي الدولة المذكورين أعلاه لأحكام الضمان الاجتماعي والإفادة من تقديمات العناية الطبية في حالات المرض والأمومة وطوارىء العمل والأمراض المهنية (بعد أن يوضع في التنفيذ). وهم ما زالوا حتى اليوم خاضعين لتعاونية موظفي الدولة، على الرغم من أن القانون رقم ١٦/ ٧٥ نص على أن خضوعهم للنظام يسري من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية الحاصل في ٨/ ٥/ ١٩٧٥.

ب ـ «أفراد الهيئة التعليمية في جميع المدارس الخاصة الداخلون في الملاك وغير الداخلين في الملاك»[2]، باستثناء رجال الدين الذين لا يتقاضون أجراً، والشركاء في ملكية أو استثمار المؤسسات التعليمية إذا كانوا لا يتقاضون أجراً، وصاحب المؤسسة التعليمية الذي يملكها بمفرده، وزوجه وأصوله وفروعه المباشرون إذا كانوا يدرسون فيها.

ويقصد بأفراد الهيئة التعليمية في المدرسة «كل من يقوم بالتدريس أو بالنظارة أو بالإدارة التعليمية سواء كان داخلاً في الملاك أم لا»[3].

---

(١) الفقرة الثانية من المقطع «أ» من البند «٢» من الفقرة «أولاً» من المادة «٩» من قانون الضمان الاجتماعي.
وانظر في شأن المساعدات التي توفرها تعاونية موظفي الدولة للمنتسبين إليها، قانون إنشاء هذه التعاونية المنفذ بالمرسوم رقم ١٤٢٧٣ تاريخ ٢٩/ ١٠/ ١٩٦٣.

(٢) المقطع «ب» من البند «٢» من الفقرة «أولاً» من المادة «٩» من قانون الضمان الاجتماعي. وفي شأن أفراد الهيئة التعليمية الداخلين في الملاك وغير الداخلين في الملاك، انظر: الباب الثاني والثالث من قانون تنظيم الهيئة التعليمية في المعاهد الخاصة، تاريخ ١٥/ ٦/ ١٩٥٦ وتعديلاته.

(٣) المادة ٤ من قانون تنظيم الهيئة التعليمية في المعاهد الخاصة تاريخ ١٥/ ٦/ ١٩٥٦.

أما المدرسة الخاصة، فيقصد بها «كل مؤسسة غير حكومية للتربية والتعليم على اختلاف أنواعها مجاز بها الأفراد أو جمعيات أو هيئات دينية أو مدنية»[1].

وقد أخضع المشرع أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة الداخلية في الملاك وغير الداخلية في الملاك لتقديمات العناية الطبية في حالات المرض والأمومة وطوارىء العمل والأمراض المهنية، بموجب القانون رقم ٢٠/ ٧٢ اعتباراً من الأول من تموز ١٩٧١ فيما خص استيفاء الاشتراكات، ومن الأول من تشرين الأول ١٩٧١، فيما خص تنفيذ التقديمات. ولكنهم لا يستفيدون من تعويض نفقات الدفن[2].

واستثني من هذا الخضوع كما ذكرنا أعلاه:

- رجال الدين الذين لا يتقاضون أجوراً.

- الشركاء في ملكية أو استثمار المؤسسات التعليمية إذا كانوا لا يتقاضون أجراً.

- صاحب المؤسسة التعليمية الذي يملكها بمفرده وزوجه وأصوله وفروعه المباشرون إذا كانوا يدرسون فيها. وذلك عطفاً على المادة ١١ من قانون الضمان[3].

---

(١) المادة ٢ من قانون تنظيم الهيئة التعليمية في المعاهد الخاصة تاريخ ١٥/٦/١٩٥٦.

(٢) المذكرة الإعلامية رقم ١٢٨ تاريخ ١٦/١/١٩٧٥ المتعلقة بميدان تطبيق القانون قم ٢٠/ ٧٢ المتعلق بخضوع أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة (الفقرتان: «رابعاً» و «خامساً» وقد جاء فيها أن الخضوع لتقديمات العناية الطبية في حالات المرض والأمومة وطوارىء العمل والأمراض المهنية يشمل «جميع المؤسسات التعليمية الخاصة المجانية وغير المجانية، ومدارس التعليم المهني والتقني، باستثناء المعاهد الفنية العليا والجامعات» (الفقرة «أولاً»).

(٣) نفس المذكرة الإعلامية، الفقرة «ثالثاً».

١٣٤ ـ مدى خضوع المدرسين الأجانب:

يلاحظ أن القانون رقم ٢٠/ ٧٢ الذي أخضع أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة لتقديمات العناية الطبية في حات المرض والأمومة، وطوارىء العمل والأمراض المهنية، لم يفرق بين المدرسين اللبنانيين والأجانب. وكذلك فعل القانون رقم ١٦/ ٧٥ الذي عدل المادة ٩ من قانون الضمان الاجتماع، بتأكيده على ما جاء في القانون المذكور أعلاه ولذلك يساوي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بين المدرسين اللبنانين والأجانب في الخضوع لتقديمات العناية الطبية، في حالات المرض والأمومة، ويستوفى لحساب هذا الفرع الاشتراكات المستحقة عن المدرسين الأجانب العاملين في المدارس الخاصة، سواء كانوا داخلين في الملاك أو غير داخلين فيه، وسواء كانت عقودهم جارية في لبنان أو في الخارج[١].

أما الاشتراكات العائدة لفرع طوارىء العمل والأمراض المهنية فلم تستحق بعد بسبب عدم تنفيذ هذا الفرع.

ويستثنى من الخضوع لتقديمات العناية الطبية في حالات المرض والأمومة، المدرسون الأجانب المفصولون إدارياً للتعليم في لبنان، في بعض مؤسسات التعليم الخاص، والذين يحتفظون في ملاكهم الأساسي بحقوقهم في التدرج، وفي معاش التقاعد، والضمان الاجتماعي، ويؤديون الاشتركات المتوجبة عليهم في بلدانهم[٢].

١٣٥ ـ شروط خضوع أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة:

يشترط لخضوع أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة لتقديمات العناية الطبية في حالات المرض والأمومة، وطوارىء العمل والأمراض

(١) تراجع المذكرة الإعلامية رقم ١٤٦ تاريخ ١٠/ ١٢/ ١٩٧٩.

(٢) تراجع المذكرة الإعلامية رقم ١٩٩ تاريخ ١٨/ ١٠/ ١٩٨٨.

المهنية (بعد تنفيذ هذا الفرع) ما يلي:

١ ـ أن يمارسوا العمل ضمن الأراضي اللبنانية.

٢ ـ أن يكون عملهم لقاء أجر.

٣ ـ ألا يكون أحدهم مالكاً للمؤسسة التي يدرس فيها، أو زوجاً لصاحب المؤسسة أو أحد أصوله أو فروعه.

ـ هذا بالنسبة لأفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة. أما أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الرسمية، فإنهم يخضعون لأحكام الضمان الاجتماعي بمجمل فروعه باعتبارهم من الأشخاص الذين يعملون لحساب الدولة أو الإدارات العامة، وذلك وفقاً لنص المقطع «د» من البند «١» من الفقرة «أولاً» من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي.

١٣٦ ـ ثالثاً ـ فيما يتعلق بتقديمات العناية الطبية في حالات المرض والأمومة فقط:

أ ـ الطلاب اللبنانيون، والطلاب الذين لا يحملون جنسية معينة، أو من جنسيات تحت الدرس، وذلك في مؤسسات التعليم العالي، والمعاهد الفنية:

يقصد بمؤسسة التعليم العالي «كل مؤسسة تعليمية يفوق مستوى التدريس فيها مرحلة الدراسة الثانوية، ويشترط لقبول الطالب فيها أن يكون حائزاً على البكالوريا اللبنانية، القسم الثاني أو ما يعادلها[1]».

ويقصد بالمعهد الفني «كل مدرسة يفوق مستوى التعليم فيها شهادة

(١) الفقرة الأولى، من المادة ٢ من قانون تنظيم التعليم العالي الخاص، تاريخ ٢٦/ ١٢/ ١٩٦١.

البكالوريا الفنية»[1].

وقد خضع الطلاب اللبنانيون للأحكام المتعلقة بتقديمات العناية الطبية في حالات المرض والأمومة، بموجب القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٥٢٠٣ تاريخ ٢٣/٣/١٩٧٣.

أما الطلاب الذين لا يحملون جنسية معينة، أو هم من جنسيات قيد الدرس، فقد خضعوا للأحكام المذكورة بموجب القانون رقم ١٦/٧٥ تاريخ ١١/٤/١٩٧٥.

غير أن المشترع علق إفادة جميع هؤلاء الطلاب من تقديمات العناية الطبية المشار إليها، على صدور مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء، وتحدد شروط هذه الإفادة.

وقد صدر حتى الآن مرسوم واحد، هو المرسوم رقم ٦٧٨٥ تاريخ ١٧/١٢/١٩٧٣ الذي نظم إفادة الطلبة الجامعيين اللبنانين فقط. أما الطلاب الذين لا يحملون جنسية معينة، والطلاب من جنسيات قيد الدرس، فلم تصدر المراسيم المتعلقة بهم. وبذلك يكون الطلبة اللبنانيون الجامعيون، هم وحدهم، حتى الآن، المستفيدون من تقديمات العناية الطبية في حالات المرض والأمومة.

١٣٧ ـ شروط إفادة الطلاب اللبنانيين الجامعيين من تقديمات العناية الطبية في حالات المرض والأمومة:

حدد المرسوم رقم ٦٧٨٥ تاريخ ١٧/١٢/١٩٧٣ الشروط الواجب توافرها في الطالب اللبناني الجامعي للإفادة من تقديمات العناية الطبية في

(١) الفقرة «ثالثاً» من المادة ١٢ من المرسوم رقم ٧٨٨٠ الصادر بتاريخ ٢٥/٧/١٩٦٧، المتعلق بتنظيم حقول ومراحل شهادات التعليم المهني والتقني.

حالات المرض والأمومة بما يلي:

١ ـ أن يكون الطالب مسجلاً لدى إحدى الجامعات والمعاهد العليا المرخص لها في لبنان.

٢ ـ أن لا يتجاوز الثلاثين من عمره.

٣ ـ أن يسدد الاشتراكات المتوجبة، والمحددة بنسبة ٣٠٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور، عنه وعن كل مستفيد معه عند الاقتضاء[1]. ويعتبر مستفيداً مع الطالب الزوج والأولاد الشرعيون. ويدفع الطالب المضمون، عند تسجيله، الاشتراكات المترتبة عليه، إلى إدارة الجامعة أو المعهد التي تلتزم بتسديدها إلى الصندوق خلال شهر من تاريخ التسجيل.

٤ ـ أن لا يكون الطالب مستفيداً بصفة أخرى من تقديمات العناية الطبية التي يؤمنها ضمان المرض والأمومة، أو تعاونية موظفي الدولة.

وتستحق التقديمات بعد ثلاثة أشهر من تسجيل الطالب في الجامعة أو المعهد، وتستمر سنة واحدة. ثم تجدد سنة فسنة بتجدد التسجيل في الجامعة أو المعهد نفسه، وضمن الشروط المعتمدة للتسجيل، على ألاَّ يتجاوز مجموع سنوات الإفادة من تقديمات العناية الطبية عدد السنوات

---

(١) حدد هذا الاشتراك بموجب المرسوم رقم ٣٦٨٢ تاريخ ٢٢ حزيران ١٩٩٣ (المنشور في الجريدة الرسمية، ملحق العدد ٢٥، تاريخ ١٩٩٣/٦/٢٤).
وقد بدأ العمل بهذا المرسوم اعتباراً من العام الدراسي ١٩٩٣ ـ ١٩٩٤. وكان الاشتراك عن الطالب الجامعي وعن كل مستفيد معه محدداً بمبلغ ٢٧ ل.ل. سنوياً، وذلك بموجب المرسوم رقم ٦٧٨٥ تاريخ ١٩٧٣/١٢/١٧، ثم رفع إلى ١٠٨ ل.ل. بموجب امرسوم رقم ٣١٤٧ تاريخ ١٩٨٦/٤/١١ (المنشور في الجريدة الرسمية، العدد ١٧ لسنة ١٩٨٦) اعتباراً من أول العام الدراسي ١٩٨٦ ـ ١٩٨٧. وقد استمر العمل بالاشتراك الأخير حتى العام ١٩٩٣ ـ ١٩٩٤ حيث بدأ استيفاء الاشتراك الجديد المحدد بنسبة ٣٠٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور.

المقررة لاختصاص واحد، مضافاً إليه سنتان.

ب ـ **الطلاب الجامعيون الأجانب المقيمون في لبنان**، وذلك وفقاً لاتفاقات ثنائية تعقد بين لبنان والدول التي ينتمون إليها. وقد عقد حتى الآن اتفاق واحد بهذا الخصوص مع الحكومة الفرنسية[1]. وبموجب هذا الاتفاق أنزل الطلاب الفرنسيون المسجلون في إحدى الجامعات العاملة في لبنان منزلة الطلاب اللبنانين في الاستفادة من تقديمات العناية الطبية في حالتي المرض والأمومة. وقد تقرر أن تبدأ إفادتهم من هذه التقديمات اعتباراً من ١١/ ١/ ١٩٧٥، وفقاً للأصول، وبالشروط ذاتها المقررة بالنسبة للطلبة اللبنانيين بموجب المرسوم رقم ٦٧٨٥ تاريخ ١٧/ ١٢/ ١٩٧٣ الذي سبقت الإشارة إليه[2].

ج ـ **متقاعدو الدولة بمن فيهم المتقاعدون من العسكريين ورجال قوى الأمن الداخلي والأمن العام وعناصر شرطة مجلس النواب** الذين لا يستفيدون من تقديمات صحية وفقاً لقوانينهم وأنظمتهم الخاصة[3].

ويقصد بكلمة «المتقاعد» هنا[4]، كل موظف أنهيت أو تنهى خدماته وأمضى في الخدمة المدة الدنيا لاستحقاق معاش تقاعدي، وذلك سواء اختار الاستفادة من تعويض الصرف أو من معاش التقاعد[5]. وقد تقرر إخضاع هؤلاء المتقاعدين لتقديمات العناية الطبية في حالتي المرض والأمومة اعتباراً من أول آب ١٩٧٩ لاستحقاق الاشتراكات، واعتباراً من

---

(١) المقطع (ب) من البند (٣) من الفقرة (أولاً) من المادة التاسعة من قانون الضمان الإجتماعي.

(٢) ما سبق ص ٣٥٣

(٣) البند «أ»، من الفقرة «سادساً»، من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي.

(٤) أي في مجال الاستفادة من تقديمات العناية الطبية بعضها أو جميعها.

(٥) البند «أ»، من الفقرة سادساً، من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي.

أول تشرين الثاني ١٩٧٩ لاستحقاق التقديمات، وذلك بموجب المرسوم رقم ٢٤٤٥ تاريخ ١٥/ ١١/ ١٩٧٩.

غير أن المشترع عاد فمنح متقاعدي الدولة حق الإفادة من تقديمات تعاونية موظفي الدولة[١]، كما منح المتقاعدين من العسكريين حق الإفادة من التقديمات الطبية لوزارة الدفاع[٢]. والمتقاعدين من رجال قوى الأمن الداخلي، حق العلاج على نفقة المديرية العامة لقوى الأمن الداخلي[٣]، لذلك تقرر وقف إفادة جميع هؤلاء من تقديمات العناية الطبية للضمان الاجتماعي في حالتي المرض والأمومة[٤]. وهكذا لم يبق من المتقاعدين الذين يستفيدون من تقديمات العناية الطبية، في حالتي المرض والأمومة، سوى المتقاعدين من رجال قوى الأمن العام، وعناصر شرطة مجلس النواب.

د ـ الأدباء والفنانون اللبنانيون:

وقد خضع هؤلاء لفرع ضمان المرض والأمومة بموجب المرسوم رقم ٨٠٧٣ تاريخ ١٢/ ٣/ ١٩٩٦ على أن يجري تحديد شروط الخضوع لأحكام هذا الفرع، والالستفادة من تقديماته، وكذلك معدلات الاشتراك والكسب الذي سيتخذ أساساً لحساب الاشتراك، بمرسوم لاحق يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل، وإنهاء مجلس إدارة الصندوق الوطني

---

(١) بموجب القانون رقم ١٢٢ تاريخ ٩/ ٣/ ١٩٩٢ المنشور في الجريدة الرسمية، العدد ١١، تاريخ ١٢/ ٣/ ١٩٩٢، ص ٢١٢.

(٢) بموجب القرار رقم ٣٣٠/ ٨٢ المعدل بالقرار رقم ٨٠٦/ ٨٢.

(٣) بموجب قانون تنظيم قوى الأمن الداخلي، رقم ١٧/ ٩٠ تاريخ ٢٠/ ٩/ ١٩٩٠.

(٤) راجع المذكرة الإعلامية رقم ٢٤٢ تاريخ ٢٦/ ٥/ ١٩٩٢ المتعلقة بإيقاف استفادة الموظفين المتقاعدين من تقديمات العناية الطبية في حالتي المرض والأمومة، والمذكرة الإعلامية قم ٢٣٦ تاريخ ٧/ ٨/ ١٩٩١ المتعلقة بعدم استفادة العسكريين ورجال قوى الأمن الداخلي من تقديمات العناية الطبية في حالتي المرض والأمومة.

للضمان الاجتماعي[1].

وقد حددت المادة الأولى من المرسوم رقم ٨٠٧٣ موعد البدء بتنفيذ خضوع الأدباء والفنانين اللبنانيين لضمان المرض والأمومة على النحو الآتي:

١ ـ اعتباراً من بداية الشهر السابع الذي يلي تاريخ نشر المرسوم المتعلق بتحديد شروط الخضوع والاستفادة ومعدلات الاشتراك في الجريدة الرسمية، لجهة استحقاق الاشتراكات.

٢ ـ واعتباراً من بداية الشهر العاشر الذي يلي تاريخ نشر المرسوم المذكور أعلاه، لجهة استحقاق التقديمات.

غير أن المرسوم المذكور لم يصدر حتى الآن. وإلى أن يصدر، يستمر الأدباء والفنانون اللبنانيون محرومين من ضمان المرض والأمومة الذي أخضعهم المرسوم رقم ٨٠٧٣ المذكور أعلاه، لأحكامه.

ولا يشمل هذا المرسوم الأدباء والفنانين الأجانب.

١٣٨ ـ رابعاً ـ فيما يتعلق بتقديمات العناية الطبية بعضها أو جميعها، في حالتي المرض والأمومة:

ـ الأطباء المقبولون لدى الصندوق وفقاً لأحكام قانون الضمان والنظام الداخلي. وهؤلاء هم الأطباء الذين يقومون بتأمين العناية الطبية للمضمونين وفقاً لأحكام المادة ٢١ من قانون الضمان[2]، والمادتان ١ و ٢

---

(١) المادة ٢ من المرسوم ٨٠٧٣ تاريخ ١٢/٣/١٩٩٦ المذكور أعلاه.

(٢) نصت المادة ٢١ من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي: «١ ـ تؤمن العناية الطبية بواسطة الأطباء وأطباء الأسنان والقابلات القانونيات أو المقبولات. يقبل حكماً شرط تقيدهم بنظام الصندوق، الأطباء وأطباء الأسنان والقابلات القانونيات الذين يمارسون مهنهم وفقاً للأنظمة المهنية...».

«أما أجورهم فتدفع لهم وفقاً للقواعد التي يضعها الصندوق فيما يتعلق بالعناية الطبية بعد استشارة الهيئات المهنية المعينة».

من النظام الطبي[1]، بناء على اتفاقية يوقعونها مع الصندوق، وقد أخضع هؤلاء الأطباء تقديمات العناية الطبية في حالتي المرض والأمومة بموجب القانون رقم ٧٥/١٦ تاريخ ١٩٧٥/٤/١١. إلا أن المرسوم التطبيقي لهذا الخضوع لم يصدر بعد. وبذلك فإن الأطباء المذكورين ما زالوا خارج دائرة الضمان حتى اليوم.

١٣٩ ـ خامساً ـ فيما يتعلق بالعناية الطبية وتعويض نفقات الدفن (فرع ضمان المرض والأمومة):

ـ المختارون:

أخضع المختارون الذين ينتخبون أو يقيدون وفاقاً للأحكام القانونية النافذة، وطيلة مدة ولايتهم لأحكام الضمان الاجتماعي (فرع ضمان المرض والأمومة) بصورة إلزامية منذ المرحلة الأولى، بموجب القانون رقم ٢٢٥ تاريخ ٢٩ أيار سنة ٢٠٠٠، ويقتصر هذا الخضوع على العناية الطبية وتعويض نفقات الدفن.

ـ تعريف المختار:

المختار هو موظف عام مهمته إدارة القرية أو الحي الذي يمثله، وفقاً لأحكام قانون المختارين تاريخ ١٩٤٧/١١/٢٧.

يتم اختيار المختار بالانتخاب لمدة ست سنوات تبتدىء من تاريخ انتخابه. ويمكن تعيينه من قبل وزير الداخلية في الحالات ووفقاً للأصول

---

(١) لم تخرج المادة الأولى من النظام الطبي عما نصت عليه المادة ٢١ من قانون الضمان المذكورة آنفاً. أما المادة ٢ من النظام الطبي فتنص على حق المضمون في اختيار طبيبه من بين الأطباء المقبولين من الصندوق.

المنصوص عليها في المادة ١٥ المعدلة[1] من قانون المختارين.

١٤٠ ـ خضوع المختار للضمان الاجتماعي:

سواء كان المختار منتخباً أو معيناً، فإنه يخضع للضمان الاجتماعي (فرع ضمان المرض والأمومة) بصورة إلزامية، ومنذ المرحلة الأولى من مراحل تطبيق الضمان[2].

ويقتصر هذا الخضوع ـ كما ذكرنا أعلاه ـ على العناية الطبية وتعويض نفقات الدفن.

ويستفيد مع المختار المضمون من تقديمات العناية الطبية ونفقات الدفن، وتبعاً له، أفراد عائلته المنصوص عليهم في المادة ١٤ من قانون الضمان الاجتماعي، الذين يعيشون معه تحت سقف واحد، وهم:

أ ـ الوالد والوالدة البالغين الستين عاماً مكتملة على الأقل أو الذي يكون غير قادر على تأمين معيشته بسبب عاهة جسدية أو عقلية.

ب ـ زوجة المضمون الشرعية، وفي حال تعددهن الأولى.

ج ـ زوج المضمونة البالغ الستين عاماً مكتملة على الأقل، أو الذي يكون غير قادر على تأمين معيشته بسبب عاهة جسدية أو عقلية.

د ـ أولاد المضمون الشرعيون والمتبنون، وذلك حتى بلوغهم سن السادسة عشرة مكتملة. وإذا كان الأولاد غير قادرين على تأمين معيشتهم

---

(١) بالقانون رقم ١٣ تاريخ ١٩٩٩/٢/٢٣. وقد جاء فيها ما يلي: «وإذا شغر مركز المختار أو كفت يده في أي وقت كان، يعين وزير الداخلية أكبر أعضاء المجلس الاختياري سناً بديلاً عنه لإتمام الولاية. أما في الاختياريات التي ليس فيها أعضاء اختياريين؛ فيمكن لوزير الداخلية أن يعين مختاراً من نال في الانتخاب الاختياري الآجر أكبر عدد من الأصوات في الحي الذي شغر فيه مركز المختار.

(٢) المادة الأولى من القانون رقم ٢٢٥ تاريخ ٢٩ أيار سنة ٢٠٠٠.

بسبب إصابتهم قبل سن السادسة عشرة بعاهة جسدية أو عقلية، تحدث عجزاً دائماً، فيستفيدون من الضمان حتى سن الخامسة والعشرين مكتملة[1].

١٤١ ـ شروط خضوع المختار للضمان الاجتماعي وإفادته من تقديمات العناية الطبية، وتعويض نفقات الدفن:

يخضع المختار لفرع ضمان المرض والأمومة، وتتوجب عنه الاشتراكات لهذا الفرع، بمجرد أن تتوافر فيه صفة المختار، أي بمجرد إعلان انتخابه أو تعيينه رسمياً من قبل وزير الداخلية. ولكنه لا يستفيد من تقديمات هذا الفرع (العناية الطبية وتعويض نفقات الدفن) إلا إذا أثبت أنه دفع الاشتراكات المتوجبة عنه لمدة ثلاثة أشهر سابقة على الأقل لتاريخ التثبت الطبي من الحالة المرضية أو لتاريخ الوفاة.

ويتم هذا الإثبات بمستند صادر عن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، يفيد تسديد الاشتراك المتوجب عن المدة المذكورة[2].

١٤٢ ـ التفريق بين الخضوع والإفادة:

يلاحظ أن القانون فرق بين خضوع المختار للضمان وبين إفادته من تقديماته. فالخضوع يتحقق، والاشتراكات تستحق، بمجرد اكتساب المختار صفته هذه، أي بمجرد إعلان نتائج الانتخابات رسمياً شرط أن تبادر وزارة الداخلة إلى إبلاغ الصندوق بهذه النتائج.

أما الإفادة من التقديمات (العناية الطبية وتعويض نفقات الدفن)، فلا

---

(١) البند (د) من الفقرة (٢) من المادة (١٤) من قانون الضمان الأجتماعي.

(٢) الفقرة ٣/ب من المادة الأولى من القانون رقم ٢٢٥/ ٢٠٠٠ المتعلق بإخضاع المختاين لفرع ضمان المرض والأمومة.

تستحق إلا إذا ثبت أن المختا قد سدد الاشتراكات المتوجبة عليه عن مدة الثلاثة أشهر السابقة على تاريخ التثبيت الطبي، أو تاريخ الوفاة.

١٤٣ ـ العناية الطبية:

تشمل العناية الطبية الفحوص الطبية، والتصوير على الأشعة، وفحوص المختبر والتحاليل، وعنايات الطبابة العامة، والأدوية والمستحضرات الصيدلية الضرورية، والاستشفاء، وتقديم أجهزة البروتيز والأورتوپيدي، الواردة في اللائحة الموضوعة من قبل الصندوق، شرط موافقة المراقبة الطبية.

١٤٤ ـ تعويض نفقات الدفن:

تعويض نفقات الدفن هو مبلغ من المال يدفع للمختار في حالة وفاة أحد أفراد عائلته المذكورين أعلاه، أو لأفراد العائلة في حال وفاة المختار، للمساعدة على تجهيز الميت ودفنه.

وقد حدد المشرع هذا التعويض، بمعدل ١٥٠٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور[١].

١٤٥ ـ الاشتراك المتوجب عن خضوع المختار للضمان:

إن تمويل الضمان الاجتماعي بمجمل فروعه، يتم عن طريق الاشتراكات، وتحدد هذه الاشتراكات بنسبة مئوية من الكسب الخاضع للحسومات[٢]. ولذلك فإن البحث في الاشتراك المتوجب عن خضوع المختار للضمان، يطرح مسألة الكسب الخاضع للاشتراك، ومسألة معدل الاشتراك.

---

(١) المادة ٢٧ المعدلة من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) المادة ٧١ من قانون الضمان الاجتماعي.

فأما الكسب الخاضع للاشتراك، فقد حددته الفقرة ٢/أ من الما الأولى من القانون رقم ٢٢٥ تاريخ ٢٩/ ٥/ ٢٠٠٠ (خضوع المختارين لفر ضمان المرض والأمومة) بضعفي الحد الأدنى الرسمي للأجور، أي بستما ألف ليرة لبنانية، باعتبار أن الحد الأدنى الرسمي للأجور في الوقت الحاضر هو ثلاثماية ألف ليرة لبنانية (٣٠٠٠٠٠ ل.ل.) شهرياً[1].

وأما معدل الاشتراك المتوجب على خضوع المختارين للضما الاجتماعي (فرع ضمان المرض والأمومة) فقد حددته الفقرة ٢/ب من المادة الأولى من القانون قم ٢٢٥ تاريخ ٢٩/ ٥/ ٢٠٠٠ الآنف الذكر، بذات المعدل العادي المفروض على خضوع الأجراء غير الحرفيين لفرع ضمان المرض والأمومة، من قيمة الكسب المحدد أعلاه، وهو ضعفا الحد الأدنى الرسمي للأجور ووزعته كما يلي:

١/ ٥ المعدل على عاتق المختار.

٤/ ٥ المعدل على عاتق خزينة الدولة.

وبما أن المعدل العادي المفروض على خضوع الأجراء غير الحرفيين لفرع ضمان المرض والأمومة هو ١٥٪ يتحمل منه رب العمل نسبة ١٢٪، والأجير نسبة ٣٪ فيكون معدل الاشتراك المفروض على خضوع المختارين هو أيضاً ١٥٪ محسوباً على أساس ضعفي الحد الأدنى الرسمي للأجور، ويوزع بين المختار والدولة، باعتبارها تمثل رب العمل بالنسبة للمختار. فيصيب المختار ٣٪ أي ١/ ٥ الاشتراك، والدولة ١٢٪ أي ٤/ ٥ الاشتراك، على أن ترصد الاشتراكات المذكورة سنوياً، وعند سنة سابقة في موازنة وزارة الداخلية[2].

---

(١) راجع المرسوم قم ٨٧٣٣ تاريخ ٨ تموز ١٩٩٦.

(٢) الفقرة ٣/أ من المادة الأولى من القانون رقم ٢٢٥ المتعلق بخضوع المختارين.

الفرع الثاني
المضمونون بصورة اختيارية[1]

١٤٦ ـ يقصد بالمضمونين بصورة اختيارية، الأشخاص الذين لا تتوفر فيهم شروط الخضوع الإلزامي للضمان ويحق لهم الانتساب إليه باختيارهم.

فقد راعى المشرع أن بعض الأشخاص ممن لا تتوافر فيهم شروط الخضوع الإلزامي للضمان الاجتماعي، قد يكونون بحاجة إلى الحماية الاجتماعية، فقرر إنشاء قسم خاص بهم لدى كل فرع من الفروع الثلاثة الآتية[2]:

- ضمان المرض والأمومة.
- ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية.
- نظام التعويضات العائلية.

وأجاز لهم الانتساب إلى كل قسم من هذه الأقسام بشروط حددها.

ومن هؤلاء من يمكنه الانتساب في المرحلة الأولى، ومنهم من يمكنه الانتساب في المرحلة الثانية وحديثاً أنشأ المشترع نظاماً للضمان الصحي الاختياري للمسنين اللبنانيين[3] ونعرض لجميع هؤلاء تباعاً.

١٤٧ ـ أولاً ـ الأشخاص الذين يمكنهم الانتساب منذ المرحلة الأولى:

حددت المادة ١١ من قانون الضمان الاجتماعي الأشخاص الذين يحق لهم الانتساب إلى كل قسم من الأقسام المذكورة أعلاه، منذ المرحلة

(١) لم تنشأ حتى تاريخه الأقسام الخاصة بالمضمونين الاختياريين، ولذلك لا يوجد حتى الآن مضمونون اختياريون.

(٢) المادة ١١ من قانون الضمان الإجتماعي.

(٣) بموجب القانون رقم ٢٤٨ تاريخ ٩ آب ٢٠٠٠.

الأولى من مراحل تطبيق الضمان على النحو الآتي:

أ ـ الأشخاص الذين يقومون بأعمال أو يؤدون خدمات لحساب أزواجهم أو أصولهم[1] أو فروعهم المباشرين[2]، وهؤلاء هم: الأب والأم، والزوج والزوجة، والأولاد، أي أفراد العائلة بمفهومها الضيق.

وقد ترك المشرع لهؤلاء الأشخاص حرية الانتساب إلى الضمان أو عدمه ولم يخضعهم لأحكامه بصورة إلزامية، لأنه قدَّر أن رابطة القرابة التي تجمع بينهم، هي أقوى من رابطة القانون، وأقدر على توفير الحماية لهم، ولأنه خشي أن يؤدي إخضاعهم الإلزامي إلى قانون الضمان الاجتماعي، إلى فساد هذه العلاقة. ولذلك اشترط أن يتم انتسابهم الاختياري بناء على طلب رب عملهم[3].

ب ـ الأشخاص الذين كانوا ينتسبون لفروع المرض والأمومة وطوارىء العمل ونهاية الخدمة ولم تعد تتوفر فيهم شروط الانتساب إليها[4]:

وهؤلاء هم المنتسبون الإلزاميون السابقون الذين لم تعد تتوفر فيهم شروط الانتساب الإلزامي لفروع ضمان المرض والأمومة، وطوارىء العمل، ونهاية الخدمة.

---

(١) يقصد بالأصول الآباء والأمهات، والأجداد والجدات (انظر بهذا الخصوص: محمد لبيب شنب، موجز في مصادر الالتزام ـ دراسة في القانون اللبناني والقانون المصري ـ ص ٥٢؛ وعبد المنعم فرج الصدة، مصادر الالتزام ـ دراسة في القانون اللبناني والقانون المصري ـ ص ٦٥١؛ والأصول المباشرون هم الأب والأم (محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٥٢).

(٢) يقصد بالفروع: الأولاد والأحفاد وءن نزلوا، ويقصد بالفروع المباشرين: الأولاد فقط.

(٣) الفقرة «أ» من المادة «١١» من قانون الضمان الاجتماعي.

(٤) الفقرة «أ» من المادة «١١» من قانون الضمان الاجتماعي.

ويلاحظ أن المشترع لم يشر إلى الانتساب السابق لنظام التعويضات العائلية، وأحل محله الانتساب السابق لفرع نهاية الخدمة. وهذا يؤدي إلى الحؤول دون الانتساب الاختياري لكثير من المضمونين السابقين الذين لم ينتسبوا إلزامياً لفرع تعويض نهاية الخدمة.

ولذلك يرى بعض الفقهاء[1] أن الأشخاص الذين يمكنهم الانتساب الاختياري، هم المنتسبون الإلزاميون السابقون الذين لم تعد تتوفر فيهم شروط الخضوع الإلزامي للفروع الثلاثة مجتمعة. وهم يعطون مثلاً على ذلك أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة الذين لم تعد تتوافر فيهم شروط الخضوع الإلزامي، فهؤلاء لا يحق لهم ممارسة الانتساب الاختياري، طبقاً لهذا المفهوم، لأنهم يتقاضون تعويضات صرفهم من الخدمة من صندوق التعويضات الخاص بهم، المنصوص عليه في الباب الخامس من قانون تنظيم الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة، الصادر بتاريخ ١٩٥٦/٦/١٥، ولا يخضعون لفرع تعويض نهاية الخدمة التابع للضمان الاجتماعي.

ويشترط النص من أجل انتساب المنتسبين الإلزاميين السابقين، إلى الأقسام الخاصة بالمنتسبين الاختياريين، لدى فروع: ضمان المرض والأمومة وطوارىء العمل ونهاية اخدمة، الإقامة على الأراضي اللبنانية، وتقديم طلب الانتساب خلال الثلاثة أشهر التي تلي التاريخ الذي انتهى فيه انتسابهم الإلزامي[2].

---

(١) ناجي الشوفاني، المستفيدون من الضمان الاجتماعي اللبناني، الجزء الأول ص ٢٤٤.

(٢) الفقرة «أ» من المادة «١١» من قانون الضمان الاجتماعي.

١٤٨ ـ ثانياً ـ الأشخاص الذين يمكنهم الانتساب منذ المرحلة الثانية:

إن الأشخاص الذين يمكنهم أن ينتسبوا اختيارياً إلى كل قسم من الأقسام المذكورة أعلاه، هم:

أ ـ أرباب العمل والعمال الزراعيون التابعون لكل فئة من الفئات المذكورة في الفقرتين «أ» و «ب» من المادة ١١ من قانون الضمان الاجتماعي.

فأرباب العمال والعمال الزراعيون التابعون للفئات المعينة في الفقرة «أ» من المادة ١١، هم: أرباب العمل وأفراد عائلاتهم أي الأب والأم، والزوج والزوجة، والأولاد، العاملون في القطاع الزراعي، الذين يقومون بأعمال أو يؤدون خدمات لحساب أزواجهم أو أصولهم أو فروعهم المباشرين.

أما أرباب العمل والعمال الزراعيون التابعون للفئات المعينة في الفقرة «ب» من المادة ١١، فهم أرباب العمل أصحاب المؤسسات الزراعية، والأجراء الزراعيون الذين لم تعد تتوافر فيهم شروط الانتساب الإلزامي.

وهؤلاء يجب أن يتقدموا بطلب انتسابهم الاختياري في مهلة ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء انتسابهم الإلزامي، بالإضافة إلى وجوب إقامتهم على الأراضي اللبنانية.

ب ـ أرباب العمل والعمال المستقلون غير الزراعيين، إلا إذا قبل مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل، وإنهاء مجلس الإدارة انتسابهم إلى الصندوق منذ المرحلة اوولى.

ويقصد بأرباب العمل والعمال المستقلون غير الزراعيين أولئك الذين يعملون في القطاع الصناعي أو التجاري، مع العلم أن العامل المستقل هو

الذي يشتغل لحساب نفسه، ولا يكون في أدائه لعمله في حالة من التبعية للغير[1]. فهؤلاء يمكنهم أن ينتسبوا للضمان مبدئياً في المرحلة الثانية، إلاَّ أنه يمكن لمجلس الوزراء، بناء على اقتراح وزير العمل، وإنهاء مجلس إدارة الصندوق أن يرخص لهم بأن ينتسبوا منذ المرحلة الثانية.

وينتقد الفقه هذا التمييز بين العاملين في القطاع الصناعي والتجاري، والعاملين في القطاع الزراعي، من حيث إمكانية الانتساب للضمان منذ المرحلة الأولى، ويرده إلى صعوبة تطبيق أحكام قانون الضمان على فئات الزراعين، إما بسبب طبيعة عملهم، وإما لصعوبة في فرض الاشتراكات عليهم وجبايتها منهم، بالسهولة التي تفرض وتجبى من سواهم[2].

١٤٩ ـ ثالثاً ـ الضمان الصحي الاختياري للمسنين اللبنانيين

بالإضافة إلى نظام الضمان الاختياري الذي نصت عليه المادة ١١ من قانون الضمان الاجتماعي والذي تهحدثنا عنه أعلاه، أنشأ المشترع بموجب القانون رقم ٢٤٨ تاريخ ٩ آب ٢٠٠٠ نظاماً للضمان الصحي الاختياري للمسنين اللبنانيين، على أن يبدأ العمل بهذا النظام بعد ستة أشهر من تاريخ نشر القانون في الجريدة الرسمية (م ١٠)، وعلى أن تحدد دقائق تطبيق أحكامه بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء. وقد نشر القانون في الجريدة الرسمية بتاريخ ١٤ آب ٢٠٠٠[3]، ولكن المرسوم التطبيقي لم يصدر حتى الآن.

(١) محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات اعلاجتماعي، ص ١٤؛ وتوفيق حسن فرج، المرجع، السابق، ص ٤.
(٢) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ص ٢٤٥.
(٣) في العدد ٣٥.

١٥٠ ـ أصحاب الحق في هذا الضمان:

أصحاب الحق في هذا الضمان هم المسنون اللبنانيون (م١). ويعتبر مسناً في مفهوم هذا القانون، كل من بلغ الرابعة والستين من العمر (م٢) وهي السن القانونية لنهاية الخدمة[1].

يستفيد من تقديمات هذا الضمان تبعاً للمضمون زوجة المضمون الشرعية، وفي حال تعددهن الزوجة الألى. ويستفيد كذلك زوج المضمونة البالغ الستين عاماً مكتملة على الأقل أو الذي يكون غير قادر على تأمين معيشته بسبب عاهة جسدية أو عقلية (م٣).

١٥١ ـ شروط الانتساب إلى هذا الضمان:

يشترط للانتساب إلى الضمان الصحي الاختياري للمسنين ما يلي:

أ ـ أن يكون طالب الانتساب لبنانياً.

ب ـ أن يكون قد بلغ الرابعة والستين مكتملة من العمر.

ج ـ أن يكون غير مستفيد مباشرة أو غير مباشرة من التقديمات الصحية عن طريق:

ـ تعاونية موظفي الدولة.

ـ المؤسسات الصحية الخاصة بأفراد الجيش وقوى الأمن الداخلي والأمن العام وأمن الدولة.

ـ تعاضدية القضاة أو أية تعاضدية أخرى مشابهة وإلزامية.

---

(١) راجع المادة الأولى من القانون رقم ٢/ ٨٧ تاريخ ٦/ ١/ ١٩٨١ الذي عدل السن التي ينتهي فيها خضوع المضمون لنظام تعويض نهاية الخدمة والمنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ٣ لسنة ١٩٨٧.

- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

- الأنظمة الخاصة بالنقابات المهنية بكل أنواعها إذا كانت تعطي التقديمات الصحية للمتقاعدين المسجلين لديها. ذلك لأن الغاية من هذا الضمان هي توفير الحماية الصحية للمسنين، فمن توفرت له هذه الحماية لدى أي جهة من الجهات المذكورة أعلاه، تنتفي حاجته إلى الضمان الصحي الاختياري، ويسقط حقه في الانتساب إليه.

١٥٢ ـ تقديمات النظام:

تقتصر تقديمات الضمان الصحي الاختياري على العناية الطبية الوقائية والعلاجية التي يوفرها فرع ضمان المرض والأمومة للمضمونين الإلزاميين، وتشمل:

أ ـ الفحوص الطبية بما فيها التصوير على الأشعة والتحاليل المخبرية.

ب ـ عنايات الطبابة العامة، بما فيها الزيارات الضرورية للمنازل وعنايات الاختصاصيين، ضمن الشروط المحددة في النظام الداخلي للصندوق.

ج ـ عنايات طب الأسنان.

د ـ الأدوية والمستحضرات الصيدلية الضرورية، شرط أن تكون واردة على الجدول المصدق من الصندوق وأن تكون موصوفة من طبيب.

هـ ـ الاستشفاء (منامة ـ غذاء ـ معالجة طبية وعمليات جراحية).

و ـ تقديم أجهزة البروتيز والأورتوبيدي الواردة في اللائحة الموضوعة من الصندوق، شرط موافقة المراقبة الطبية.

١٥٣ ـ شروط الاستفادة من تقديمات النظام:

يشترط الاستفادة المسن المضمون من تقديمات الضمان الصحي الاختياري، أن يكون منتسباً إليه، ومسدداً مساهمته في تمويله المحددة بستة بالماية (٦٪) من الحد الأدنى الرسمي للأجور) عن ثلاثة أشهر سابقة لتاريخ التثبت الطبي من حصول الحالة المرضية (م٦/ ٢).

ويجري إثبات تسديد المساهمة المذكورة بإفادة صادرة عن قسم المحاسبة الخاصة بهذا النظام (م٧).

وفي حال انقطاع المضمون الاختياري عن تسديد مساهمته المالية لمدتي استحقاق متعاقبتين وفقاً لما ينص عليه نظام الصندوق الداخلي، فإنه يفقد حقه بالخضوع للنظام والاستفادة من تقديماته. ولا يعود هذا الحق للسريان إلاّ بعد مضي ثلاثة أشهر على تاريخ تقديم طلب تجديد انتسابه ودفع مساهمته مجدداً، تبعاً لما يحدد في النظام الداخلي المذكور (م٦/ ٣).

١٥٤ ـ تمويل النظام:

نصت المادة الأولى من القانون رقم ٢٤٨/ ٢٠٠٠[١] على أن يكون لنظام الضمان الصحي الاختياري للمسنين اللبنانين المنشأ في فرع ضمان المرض والأمومة، قسم محاسبة مستقلة يتحقق فيها التوازن المالي بين واردات هذا القسم ونفقاته التي تشمل التقسيمات والنفقات الإدارية وتأمين تكوين مال الاحتياط (م٥/ ٢).

يتم تمويل هذا النظام على الوجه الآتي:

أ ـ مساهمة المضمون المحددة بستة بالماية (٦٪) من الحد الأدنى الرسمي للأجور.

---

(١) المتعلق بنظام الضمان الصحي الاختياري للمسنين اللبنانيين.

ب ـ مساهمة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي التي تشمل مجموع ما تبقى من قيمة التقديمات، على أن تتحمل الدولة العجز الصافي إذا وجد.

ويجب أن تغطي هذه الواردات ـ كما أشرنا أعلاه ـ النفقات الناجمة عن التقديمات، والنفقات الإدارية، وتكوين مال الاحتياط المنصوص عليه في الفقرة الأولى، البند «أ» من المادة ٦٦ من قانون الضمان الاجتماعي[١].

١٥٥ ـ الانتساب للضمان الصحي الاختياري:

يجب تقديم طلب الانتساب إلى القسم الخاص بالضمان الصحي الاختياري للمسنين (فرع ضمان المرض والأمومة) خلال مهلة سنة من استجماع الشروط المطلوبة، وهي بلوغ الرابعة والستين مكتملة من العمر، وعدم الاستفادة مباشرة أو غير مباشرة من التقديمات الصحية عن طريق الجهات التي بيناها أعلاه[٢].

ويسري الخضوع للنظام من تاريخ تقديم طلب الانتساب وتسجيله حسب الأصول.

أما الاستفادة من تقديمات النظام، فتبقى موقوفة على تسديد المضمون مساهمته المالية عن الأشهر الثلاثة السابقة على تاريخ التثبت الطبي من حصول الحالة المرضية، وفقاً لما بيناه أعلاه[٣]. وإذا انقطع

---

(١) حدد البند «أ» من الفقرة «١» من المادة ٦٦ من الضمان الاجتماعي بالسدس، ولكنه لم يوضح نوعية هذا السدس، هل هو سدس الواردات أم سدس النفقات، ويفترض أن يتم تهحديد ذلك صراحة.

(٢) ما سبق، فقرة ١٥١ ص ٣٦٨

(٣) انظر ما سبق، فقرة ١٥٢ ص ٣٦٩

المضمون الاختياري عن دفع مساهمته المالية لمدتي استحقاق متعاقبتين، وفقاً لما ينص عليه نظام الصندوق الداخلي، يفقد حقه بالخضوع والاستفادة من تقديمات النظام. ولا يعود هذا الحق إلى السريان إلاَّ بعد ثلاثة أشهر على تاريخ تقديم طلب تجديد انتسابه الاختياري، واستئناف دفع مساهمته مجدداً وفقاً لما يحدده النظام الداخلي (م٦/ ٣).

المبحث الثالث

الاستثناءات من الخضوع لنظام الضمان الاجتماعي

١٥٦ ـ لم يأخذ المشترع بالشمولية المطلقة للضمان الاجتماعي، بل استثنى من الخضوع لحكمه فئات كان يجب أن تخضع له من الوجهة الإنسانية والاجتماعية التي تطبع فلسفة الضمان، لولا اعتبارات معينة اقتضت هذا الاستثناء.

وسنتولى فيما يلي شرح تلك الاستثناءات، والاعتبارات التي أملتها، لنستكمل بذلك رسم الحدود التطبيقية لنظام الضمان الاجتماعي. وهذا ما يفرض علينا دراسة كل حالة على حده، في ضوء النصوص القانونية التي ترعى هذه الحالات.

١٥٧ ـ الأجانب الذين يعملون في البعثات الديبلوماسية والقنصلية، وما في حكمها من البعثات والمنظمات الدولية والإقليمية:

تقرر إعفاء الأجانب الذين يعملون لدى البعثات الديبلوماسية والقنصلية وما في حكمها من البعثات والمنظمات الدولية، بموجب اتفاقات أو مواثيق دولية، أقرها لبنان، والتزم بها، بموجب تشريعاته الداخلية.

أما اللبنانيون العاملون لدى تلك الهيئات، فلا يشملهم هذا

الإعفاء، وهم يخضعون لنظام الضمان الاجتماعي، إذا استوفوا شروط هذا الخضوع.

ونعرض فيما يلي لكل فئة من هؤلاء الأجانب على حدة:

١٥٨ ـ أ ـ الأجانب الذين يعملون في البعثات الديبلوماسية:

تقرر إعفاء الأجانب الذين يعملون في البعثات الديبلوماسية، كالسفارات، بموجب اتفاقية ڤيينا للعلاقات الديبلوماسية الصادرة في العام ١٩٦١، والتي أقرها لبنان بموجب القانون رقم ١٧/ ٧٠ تاريخ ٢٦/ ١٢/ ١٩٧٠.

ويشمل هذا الإعفاء:

١ ـ المبعوث الديبلوماسي[١]، وأفراد أسرته[٢]، وموظفي البعثة الإداريين والفنيين[٣]، وأفراد أسرهم، الذين هم من رعايا الدولة المعتمدة أو من رعايا دولة ثالثة، وكذلك الخدم الخاصين العاملين في خدمة الديبلوماسي وحده إن لم يكونوا:

أ ـ من مواطني الدولة المعتمد لديها أو من المقيمين فيها إقامة دائمة.

ب ـ وكانوا خاضعين لأحكام الضمان الاجتماعي التي قد تكون نافذة في الدولة المعتمدة أو في أية دولة أخرى (م٣٣/ ٢).

---

(١) يقصد بالمبعوث الديبلوماسي، رئيس البعثة أو أحد موظفيها الديبلوماسيين، أي الذين لهم صفة ديبلوماسية (المادة ١/ هـ من اتفاقية ڤيينا للعلاقات الديبلوماسية، الصادرة عام ١٩٦١).

(٢) المادة ٣٧/ ١ من اتفاقية ڤيينا المذكورة آنفاً.

(٣) يقصد «بالموظفين الإداريين والفنيين» موظفو البعثة العاملون في خدمتها الإدارية والفنية. وقد أعفوا وأفراد أسرهم من الخضوع للضمان الاجتماعي بموجب المادة ٣٧/ ٢ من اتفاقية ڤينا المذكور: أعلاه.

٢- مستخدموا البعثة[١] الذين ليسوا من مواطني الدولة المعتمد لديها أو المقيمين فيها إقامة دائمة[٢].

أما العاملون في البعثات الديبلوماسية على مختلف مستوياتهم الذين هم من الرعايا اللبنانيين أو من المقيمين في لبنان إقامة دائمة، فلا يشملهم هذا الإعفاء.

وكذلك لا يشمل الإعفاء من الخضوع للضمان الاجتماع الخدم الخاصين[٣] الذين هم من رعايا الدولة المعتمدة أو من رعايا دولة ثالثة إذا كانوا غير خاضعين لأحكام الضمان الاجتماعي النافذة في الدولة المعتمدة أو في أية دولة أخرى[٤].

وعلى المبعوث الديبلوماسي الذي يستخدم أشخاصاً لا يشملهم الإعفاء أن يراعي الالتزامات التي تفرضها أحكام الضمان الاجتماعي على أرباب العمل[٥].

١٥٩ - ب - الأجانب الذين يعملون في البعثات القنصلية:

تقرر إعفاء الأجانب الذين يعملون في البعثات القنصلية بموجب اتفاقية ڤيينا للعلاقات القنصلية، الصادرة في العام ١٩٦٣، والتي أقرها لبنان بالقانون رقم ٢٢/ ٧٤ تاريخ ٨/ ٨/ ١٩٧٤.

---

(١) يقصد «بمستخدمي البعثة» أفراد البعثة العاملون كخدم فيها.

(٢) المادة ٣٧/ ٣ من اتفاقية ڤيينا السالفة الذكر.

(٣) يقصد «بالخادم الخاص» من يعمل في الخدمة المنزلية لأحد أفراد البعثة ولا يكون من مستخدمي الدولة المعتمدة.

(٤) المادة ٣٧/ ٣ من اتفاقية ڤيينا، معطوفة على المادة ٣٣/ ٢ منها.

(٥) المادة ٣٣/ ٣ من اتفاقية ڤيينا للعلاقات الديبلوماسية.

وبموجب المادة ٤٨ من هذه الاتفاقية يعفى من الخضوع لأحكام الضمان الاجتماعي:

أ ـ موظفو البعثة القنصلية وأفراد عائلاتهم الذين يشكلون أسرهم.

ب ـ الخدم الخاصين العاملين فقط في خدمة موظفي البعثة القنصلية، شرط:

أ ـ ألا يكونوا من مواطني الدولة المضيفة أو من المقيمين إقامة دائمة فيها.

٢ ـ أن يكونوا من الخاضعين لأحكام الضمان الاجتماعي المطبقة في الدولة المضيفة أو في دولة ثالثة.

ويبقى على موظفي البعثة القنصلية الذين يستخدمون أشخاصاً لا يسري عليهم الإعفاء المنصوص عليه في الفقرة «٢» أعلاه، أن يراعوا الالتزامات التي تفرضها أحكام الضمان الاجتماعي المطبقة في الدولة المضيفة (الدولة اللبنانية هنا) شرط أن توافق عليه هذه الدولة[١].

١٦٠ ـ ج ـ الأجانب الذين يعملون في المنظمات الدولية والاقليمية:

١ ـ موظفو منظمة الأمم المتحدة والهيئات المتفرعة عنها:

أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة بقرارها الصادر بتاريخ ١٣ شباط ١٩٤٦ اتفاقية تتعلق «بامتيازات وحصانات» الأمم المتحدة. وقد انضم لبنان إلى هذه الاتفاقية بتاريخ ١٠/٣/١٩٤٩.

عالجت المادة الخامسة من الاتفاقية المذكورة موضوع الحصانة

(١) المادة ٤٨/٤ من اتفاقية ڤيينا للعلاقات القنصلية.

والامتيازات التي يتمتع بها موظفو المنظمة، ولم يرد بينها الإعفاء من الخضوع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي.

وبناء عليه يكون موظفو وأجراء منظمة الأمم المتحدة والهيئات المتفرعة عنها، العاملين في لبنان، ملزمين بالخضوع لأحكام الضمان الاجتماعي إذا ما توافرت فيهم شروط هذا الخضوع، ما لم يرد نص مخالف[1].

٢ ـ موظفو الجامعة العربية والهيئات المتفرعة عنها:

نصت المادة ١٤ من ميثاق الجامعة على ما يلي:

يتمتع أعضاء مجلس الجامعة وأعضاء لجانها وموظفوها الذين ينص عليهم في النظام الداخلي، بالامتيازات والحصانة الديبلوماسية أثناء قيامهم بعملهم...».

وقد رأينا[2]، أن الامتيازات والحصانة الديبلوماسية قد حددت بشكل مفصل في اتفاقية ڤيينا للعلاقات الديبلوماسية الصادرة في العام ١٩٦١، ومن ضمنها الإعفاء من الخضوع للضمان الاجتماعي.

وعلى هذا النحو يكون موظفو جامعة الدول العربية، وأعضاء لجانها، العاملين في لبنان، معفيين من الخضوع لأحكام الضمان الاجتماعي المطبق فيه[3].

---

(١) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٧٠ ـ ٧١.

(٢) راجع ما سبق، فقرة ١٥٧ ص ٣٧٢

(٣) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٧٨.

المبحث الرابع

١٦١ ـ الأجراء اللبنانيون المتعاقدون في لبنان مع مؤسسة لها فيه مركز رئيسي أو فرع، والعاملون في الخارج

نصت الفقرة ثانياً من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي المعدلة بالقانون رقم ١٦/ ٧٥، على أن الأجراء اللبنانيين المتعاقدين في لبنان مع مؤسسة لها فيه مركز أو فرع، والعاملين في الخارج لا يخضعون لقانون الضمان الاجتماعي في كل أو بعض فروعه، ولا يستفيدون من تقديماته، إذا كانوا يخضعون ويستفيدون في البلاد التي يعملون فيها، من تقديمات مماثلة على الأقل، للتقديمات المنصوص عنها في قانون الضمان الاجتماعي. ويقع عبء الإثبات على عاتق رب العمل.

وعلى هذا النحو، فإن الأجير اللبناني الذي يتعاقد في لبنان مع مؤسسة لها فيه مركز رئيسي أو فرع، يعفى من الخضوع للضمان الاجتماعي في لبنان، في كل أو بعض فروعه، بشرطين:

١ ـ أن يكون خاضعاً في البلد الذي يعمل فيه لنظام الضمان الاجتماعي، أو لما يماثله من أنظمة الحماية الاجتماعية.

٢ ـ أن تكون التقديمات التي يستفيد منها في ذلك البلد، مماثلة على الأقل، للتقديمات المنصوص عنها في قانون الضمان الاجتماعي في لبنان.

ويجب توافر هذين الشرطين معاً، أما عبء الإثبات فيقع على رب العمل.

والعلة في عدم إخضاع هؤلاء الأجراء لقانون الضمان الاجتماعي في لبنان تعود ـ في تقديرنا ـ إلى رغبة المشترع في ألا تتحول تقديمات الضمان الاجتماعي إلى وسيلة للكسب والإثراء، ذلك لأن الأجير الذي يخضع

ويستفيد في البلد الذي يعمل فيه من تقديمات مماثلة على الأقل لتقديمات الضمان الاجتماعي في لبنان، لا يكون بحاجة إلى حماية وتقديمات الضمان المذكور.

غير أننا نرى أن المشترع ما كان بحاجة إلى هذا النص لتقرير هذا الإعفاء، لأن الفقرة الأولى من المادة التاسعة لقانون الضمان الاجتماع تشترط لخضوع الأشخاص الذين نصت عليهم لأحكام هذا القانون، أن يمارسوا العمل ضمن الأراضي اللبنانية. فإذا تخلف هذا الشرط، سقط الخضوع المبني عليه.

١٦٢ ـ هـ ـ الأجراء الأجانب العاملون في لبنان بموجب عقود جارية في الخارج مع مؤسسات أجنبية، إذا أثبت رب العمل أنه يستفيدون في بلد تنظيم العقد أو البلد الذي ينتمون إليه من تقديمات اجتماعية مماثلة بمجموعها على الأقل للتقديمات المقررة في قانون الضمان اللبناني[١].

والعلة من هذا المنع ـ كما هو واضح ـ هو الحؤول دون أن تتحول تقديمات الضمان الاجتماعي إلى وسيلة للكسب والإثراء، كما أشرنا في الفقرة السابقة.

١٦٣ ـ و ـ الأجراء الأجانب غير المرتبطين برب عمل معين

جاء النص على عدم إخضاع هؤلاء الأجراء لأحكام الضمان الاجتماعي في البند (٥) من الفقرة «ثالثاً» من المادة «٩» من قانون الضمان الاجتماعي.

(١) الفقرة رابعاً من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي.

ويبرر عدم إخضاع هذه الفئة من الأجراء الأجانب لقانون الضمان الاجتماعي، أن نظراءهم من الأجراء اللبنانيين غير المرتبطين برب عمل معين، لم يخضع منهم لقانون الضمان الاجتماعي حتى الآن سوى العاملين في قطاع البحر والمرافىء رغم أن القانون قد نص على إخضاعهم جميعاً.

الباب الثاني

تقديمات الضمان الاجتماعي

١٦٤ ـ يقصد بتقديمات الضمان الأجتماعي المزايا التي يقدمها الضمان للمضمونين في حال تحقق الخطر المضمون منه، لمساعدتهم على ترميم نتائجه أو التخفيف منها، وهي نوعان: عينية ونقدية، وتختلف من حيث طبيعتها وحجمها وشروط استحقاقها، باختلاف الخطر المتحقق. ولذلك عالجها المشترع مع المخاطر المشمولة بالضمان، والمجموعة في أربعة فروع هي:

- ضمان المرض والأمومة.
- ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية.
- نظام التقديمات العائلية والتعليمية.
- نظام تعويض نهاية الخدمة.

فخصص لكل فرع من هذه الفروع باباً خاصاً في الكتاب الثاني من قانون الضمان الاجتماعي، تناول فيها المخاطر المشمولة به، والتقديمات المقابلة لها.

ونحن في معالجتنا للموضوع سنلتزم النهج نفسه، فنبحث في المخاطر المضمون منها، ثم في التقديمات المقابلة لهذه المخاطر، في إطار الفرع المخصص لكل منها، على أن نفرد لكل فرع فصلاً خاصاً.

الفصل الأول

ضمان المرض والأمومة

(الضمان الصحي)

١٦٥ ـ تمهيد:

المرض هو من الأخطار التي تصيب الإنسان في جسده، أو في نفسه وعقله، بسبب عوامل خارجية أو ذاتية داخلية. وهو إلى جانب ما يسببه للفرد من ضعف واضطراب، يعتبر سبباً لخسارة مادية قد تنوء بها ميزانية الأسرة وتقع من جرائها في عجز قاس.

فالمرض هو مصدر لكثير من النفقات الطبية والعلاجية وغيرها من النفقات الاستثنائية، وسبب لخسارة الدخل عندما يؤدي إلى انقطاع المريض عن عمله وهو في الحالتين قد يحدث الخلل في ميزانية الأسرة، ويخلق لها من المشاكل المادية ما يرهقها، سواء أوقع المرض على عائل الأسرة نفسه، أو على أي فرد من أفرادها.

وإذا كان المرض من الأخطار التي يتعرض لها جميع أفراد الشعب بدون استثناء، فإنه بالنسبة للأجراء، يبدو أشد قسوة، بسبب محدودية دخلهم، وعدم قدرتهم، ـ في الغالب ـ على الادخار، لمواجهة ما يترتب

عليه من نفقات استثنائية أو انقطاع في الدخل.

ولهذا فإن مواجهة خطر المرض لا تتحقق بالوسائل الوقائية والعلاجية فحسب، وإنما بالتصدي أيضاً للخلل الاقتصادي الذي يحدثه المرض في حياة الفرد أو الأسرة في حالة انقطاع الكسب. ذلك أن الخلل في حياة الأفراد سينعكس حتماً على حياة الجماعة، بما يقلق راحتها ويخل بنظامها.

وقد قصرت المساعدات الاجتماعية عن الوفاء، بهذا الغرض، لعدم كفايتها وعدم انتظامها واستمرارها. كما قصر عن ذلك الضمان الصحي التجاري، لأنه يتم بصورة اختيارية، ويقتصر على الأفراد القادرين على تحمل أقساطه. ولهذا لجأت دول العالم إلى الضمان الصحي الاجتماعي كصيغة فضلى لمواجهة المرض بجميع أبعاده، وحماية صحة مواطنيها.

فالضمان الصحي، بالإضافة إلى ما يتضمنه للمريض من وسائل الوقاية والعلاج يقدم له التعويضات النقدية في حالة توقفه عن العمل بسبب المرض لتعويضه بعض دخله الذي فقده نتيجة لذلك، ولمساعدته في المحافظة على مستوى معيشة مناسب أثناء فترة توقفه عن العمل، على اعتبار أن هذه التعويضات ه حق له، وليست منة أو تفضلاً عليه.

وإذا تخلّف عن المرض عجز يمنع الأجير من العودة إلى موقعه السابق، في مجال نشاطه الاقتصادي، فإن الضمان الصحي يكفل له الرعاية التأهيلية الملائمة لحالته الجديدة، لكي يعود إلى مزاولة نشاطه في موقع جديد، فيتجنب بذلك مرارة الحاجة وذل السؤال.

وتشابه المرض في بعض وجوهه، حالة الأمومة. فهي مثله تتسبب في انقطاع الأجيرة عن العمل في فترة معينة تقع ضمنها الولادة. كما تتسبب في بعض النفقات الاستثنائية، كنفقات الولادة والاستشفاء والطبابة. ولهذا يشمل الضمان الصحي حالة الأمومة كما يشمل حالة المرض، فيوفر للأ

والمولود العناية الطبية قبل وأثناء وبعد الولادة، كما يقدم للمرأة الأجيرة، التعويضات النقدية أثناء فترة انقطاعها عن العمل بسبب الولادة، لذات الأسباب التي من أجلها يقدم هذه التعويضات للمرضى من الأجراء.

وقد اتجه التفكير الرسمي في لبنان إلى تطبيق الضمان الصحي منذ عام ١٩٥٠، وقد استمرت الدراسات منذ ذلك الحين، إلى أن صدر قانون الضمان الاجتماعي في لبنان في السادس والعشرين من أيلول عام ١٩٦٣ وفيه فرع خاص لضمان المرض والأمومة. وقد وضع الفرع المذكور موضع التطبيق بموجب المرسوم رقم ١٤٠٣٥ تاريخ ١٦/٣/١٩٧٠:

- اعتباراً من أول تشرين الثاني سنة ١٩٧٠ بالنسبة للاشتراكات.
- واعتباراً من أول شباط سنة ١٩٧١ بالنسبة للتقديمات.

غير أن المباشرة بتنفيذ الاشتراكات لم تبدأ فعلاً إلا اعتباراً من أوائل سنة ١٩٧١ بسبب تأخر صدور المرسوم المتعلق بتحديد معدل الاشتراكات إلى ما بعد سنة ١٩٧٠. وقد سبقت تطبيق فرع ضمان المرض والأمومة مرحلة تحضيرية طويلة، واعترضت هذا التطبيق صعوبات مختلفة[١]، وتجاذبته تيارات متعارضة، مما أدى إلى تجزئة تنفيذه وحصر هذا التنفيذ بتقديمات العناية الطبية فقط، للمضمونين وأفراد عائلاتهم، في حالات المرض والأمومة، وبتعويض الدفن. أما تعويضات المرض والأمومة، فقد أرجىء تنفيذها بسبب الخلافات التي اعترضت هذا التنفيذ كما أشرنا[٢].

---

(١) بشأن هذه الصعوبات، راجع تقرير الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، بعنوان «الضمان الأجتماعي في خمس سنوات حتى نهاية ١٩٧٠»، الجزء الثالث، ص ٢٩٥ - ٣٠٠ و ١٢٥ - ١٥٤.

(٢) خلال المرحلة الأخيرة من مراحل التحضير لتطبيق فرع ضمان المرض والأمومة، طرح قسم من أرباب العمل اقتراحاً يرمي إلى تنفيذ هذا الفرع على مراحل، عن طريق تجزئة تنفيذ التقديمات، بحيث يصار إلى تنفيذ الاستشفاء، ثم الطبابة، وأخيراً الدواء.

١٦٦ ـ أهمية ضمان المرض والأمومة في لبنان:

يعتبر فرع ضمان المرض والأمومة في لبنان أوسع فروع الضمان الاجتماعي نطاقاً وأبعدها أثراً بالنظر لكثرة الخاضعين لأحكامه، والمستفيدين من تقديماته، ولما له من اتصال مباشر بحياة هؤلاء، ومن أثر في المحافظة على أوضاعهم الصحية وقدراتهم الإنتاجية، واستقرارهم المعيشي. فهو بالإضافة إلى ما يقدمه للمضمونين من رعاية صحية ووقائية وعلاجية، يقدم لهم في حالة انقطاعهم عن العمل بسبب المرض والأمومة التعويضات النقدية التي تضمن أمنهم المعيشي وتقيهم شر البؤس والحاجة. وهو بالإضافة إلى المضمونين يشمل أفراد عائلاتهم. وهو آخذ في الاتساع ليضم إلى رحابه فئات جديدة من المواطنين يوفر لهم الحماية ضد المرض وضد مخاطر الأمومة.

= وكانت إدارة الصندوق قد اقترحت تنفيذ فرع ضمان المرض والأمومة على مراحل، بحيث يصار في المرحلة الأولى إلى صرف جميع التقديمات للمضمونين دون أفراد عائلاتهم، أو إلى صرف تقديمات العناية الطبية فقط، إلى المضمونين دون أفراد عائلاتهم، أو إلى صرف تقديمات العناية الطبية إلى المضمونين وأفراد عائلاتهم، على أن يصار إلى صرف سائر التقديمات في مرحلة لاحقة.

إلاّ أن هذه المقترحات قوبلت بالرفض الشديد من قبل نقابات العمال التي أصرت على تنفيذ الفرع بكامل تقديماته. وهدد اتحاد العمال العام بإضراب عام من أجل هذا الغرض.

فصدر امرسوم رقم ١٤٠٣٥ تاريخ ١٦/ ٣/ ١٩٧٠ الذي حدد البدء بالتنفيذ على النحو الذي ذكرناه أعلاه.

إلا أنه مع المباشرة بالتنفيذ أثارت نقابات العمال قضية دفع الأجور عن الأيام الثلاثة الأولى من المرض (ذلك أن قانون الضمان ـ المادة ٢٣ منه ـ يقضي بدفع تعويض المرض اعتباراً من اليوم الرابع للانقطاع عن العمل بسبب المرض، أما الأيام الثلاثة الأولى، فتبقى على عاتق المريض. ولم يتم التوصل إلى حل لهذه المشكلة، على الرغم من الاجتماعات المتكررة التي عقدت بين ممثلي الأجراء وممثلي أرباب العمل لهذه الغاية. وعلى هذا الأساس صدر المرسوم رقم ١٤٠٣٥ تاريخ ١٦/ ٣/ ١٩٧٠ المتعلق بتحديد تاريخ البدء بتنفيذ فرع ضمان المرض والأمومة. وبموجب ها التعديل حصر تطبيق ضمان المرض والأمومة بتقديمات العناية الطبية وتعويض نفقات الدفن (انظر تقرير الصندوق الآنف الذكر، ص ٣٤٦ ـ ٣٤٧).

فبعد أن كان يقتصر في بداية عهده على طوائف معينة من الأجراء وعلى أفراد عائلاتهم، اتسع ليشمل طوائل أخرى كالأجراء غير المرتبطين برب عمل معين، والأجراء الزراعيين وأساتذة التعليم العالي، وهيئات التدريس في المعاهد الخاصة، والطلاب الجامعيين والصحفيين، وغيرهم ممن شملتهم التعديلات الطارئة على المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماع، التي عينت الأشخاص الخاضعين لأحكام هذا القانون.

ولا شك أن الضمان في مساهمته في تحمل الأعباء الصحية، يحمل المضمونين على زيادة العناية بشؤونهم وشؤون عائلاتهم الصحية، مما يؤدي إلى زيادة الطلب على الخدمات والسلع الطبية كاستشارات وزيارات الأطباء، والاستشفاء والتحاليل المخبرية والتصوير على الأشعة والأدوية وغيرها، وبالتالي إلى تنشيط القطاع الطبي، فضلاً عن الارتقاء بمستوى الصحة العامة. ولا يخفي ما لذلك من أثر في حماية القدرات الإنتاجية وزيادة الاستثمارات في المجالات الطبية.

أما في حالات الكوارث الوطنية التي تؤدي إلى عجز بالغ في الصندوق يمنعه من تحقيق الخدمات المنوطة به، يمكن للدولة أن تمنح الصندوق مساعدة استثنائية تحدد على أساس إعادة توازنه المالي، بدون زيادة الاشتراكات (م٦٦/ ٤ من قانون الضمان الاجتماعي) لأن زيادة الاشتراكات قد تزيد في حدة الكارثة. ولا شك أن استقلال فرع ضمان المرض والأمومة بأمواله والمرونة التي يتمتع بها في تغيير معدل الاشتراكات من شأنهما أن يوفرا له الاستقرار والقدرة على زيادة التقديمات ورفع مستواها.

وسنرى من خلال دراستنا للأخطار التي يضمنها هذا الفرع والتقديمات التي يمنحها، مدى الأهمية التي يتميز بها على صعيد التنمية الصحية والاجتماعية وعلى صعيد المحافظة على القدرات الإنتاجية والقوى الإنسانية.

المبحث الأول
المخاطر المشمولة
بضمان المرض والأمومة

١٦٧ ـ حددت المادة ١٣ من قانون الضمان الاجتماعي المخاطر المشمولة بضمان المرض والأمومة على النحو الآتي:

١ ـ كل مرض غير ناتج عن طارىء عمل أو غير معتبر كمرض مهني.

٢ ـ الأمومة (الحمل والولادة، وما يتبعهما).

٣ ـ العجز الموقت عن العمل الناتج عن مرض أو بسبب الأمومة والذي يؤدي إلى انقطاع كسب المضمون.

٤ ـ الوفاة غير الناتجة عن طارىء عمل أو مرض مهني.

وفي رأينا أن المخاطر المشمولة بضمان المرض والأمومة تنحصر بخطرين اثنين:

١ ـ المرض غير الناتج عن طارىء عمل أو مرض مهني، أو المرض العادي.

٢ ـ الأمومة.

أما العجز المؤقت عن العمل بسبب المرض أو الأمومة، وأما الوفاة الناشئة عن المرض أو عن الأمومة، فهما نتيجتان لتحقق الخطرين المذكورين، كما سنرى.

وعلى أي حال، فسنعرض فيما يلي هذه المخاطر الأربعة بحسب تسلسل ورودها انسجاماً مع خطة المشترع.

١٦٨ ـ أولاً ـ المرض:

إن المرض المشمول بضمان المرض والأمومة، هو كل مرض غير ناتج عن طارىء عمل، ولا يمكن اعتباره مرضاً مهنياً. وهذا هو المرض العادي. ويخضع المرض العادي لضمان المرض والأمومة، سواء أكان جسدياً أو عقلياً أو نفسياً، وحتى لو كان ناتجاً عن جناية أو جنحة واقعة على المضمون أو على أفراد أسرته من الغير، أو من جناية أو جنحة ارتكبها المضمون بنفسه. إلا أنه في هذه الحالة الأخيرة لا يستحق المضمون شيئاً من تقديمات الضمان إذا كان قد فعل ذلك بقصد الحصول على هذه التقديمات. وإذا كان قد حصل عليها فيحق للصندوق أن يستردها[١].

وقد استثنى المشترع الأمراض المهنية، والأمراض الناتجة عن طارىء عمل من الخضوع لضمان المرض والأمومة، لأنها تخضع لضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية. ولكن كيف يتم التفريق بين المرض العادي والمرض الناتج عن طارىء عمل، أو بينه وبين المرض المهني.

قد لا يكون الأمر صعباً بالنسبة للتفريق بين المرض العادي وبين المرض الناتج عن طارىء عمل، عندما يتم تحديد الطارىء والإصابة الناتجة عنه، ولكن الأمر يدق بالنسبة للمرض المهني وكيفية تحديده. ولهذه المسألة أهمية كبيرة من الناحية العملية لأن المزايا التي يمنحها الضمان في حالة المرض المهني تفوق بكثير تلك التي يمنحها في حالة المرض العادي.

وقد تعرض المشرع اللبناني للمرض المهني بصورة محددة فنصت المادة ٢٩/ ٢ من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي:

---

(١) المادة ٢٥ من قانون الضمان الاجتماعي.

«تنظم بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس الإدارة لائحة الأعراض المرضية التي تعتبر كأمراض مهنية بالنسبة للعمال المعرضين عادة لتأثير عوامل مضرة أو لشروط خاصة بطبيعة عملهم، ويمكن أن تتضمن بعض الأعمال التي تؤدي إلى هذه الأمراض».

«يمكن إعادة النظر بهذه اللائحة أو إكمالها بموجب مراسيم تتخذ بالشكل نفسه».

وعلى هذا النحو، عندما يكون المرض مذكوراً في لائحة الأعراض المرضية التي يضعها مجلس الوزراء، فإنه يعتبر مرضاً مهنياً ويخضع لفرع ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، وأما إذا كان غير مذكور في اللائحة، فإنه يعتبر مرضاً عادياً، ويخضع لفرع ضمان المرض والأمومة.

١٦٩ ـ ثانياً ـ الأمومة (الحمل والولادة):

يقصد بالأمومة حالة الحمل والولادة، والذي دعا إلى إلحاق الأمومة بالمرض، مع أنها ليست مرضاً بالمعنى الدقيق للكلمة، هو كونها، كالمرض، تحتاج إلى رعاية طبية، وتؤدي بالمرأة، خاصة في مراحل الحمل الأخيرة إلى فقد القدرة على العمل، كما تؤدي إلى التأثير على دخل المرأة العاملة، والأسرة ككل.

ولا تعتبر من حالات الأمومة، ولا تدخل، بالتالي، في ضمان الأمومة، حالات الحمل المرضي، وحالات المرض الناشئة عن الولادة، والإجهاض(١)، فهذه الحالات هي حالات مرضية، ويغطيها ضمان المرض.

---

(١) وقد حددت المادة ٢٦ المذكورة هذه الفقرة بعشرة أسابيع تقع خلالها الولادة.

١٧٠ ـ ثالثاً ـ العجز الموقت عن العمل بسبب المرض أو الأمومة

إن العجز الموقت الناشىء عن المرض أو الأمومة، هو في الواقع نتيجة للمرض أو الأمومة، وليس خطراً قائماً بذاته. فالخطر هو المرض أو الأمومة، والعجز الموقت هو نتيجة له، ولا يحق لنا أبداً أن نخلط بين السبب والنتيجة. وإذا كان المشترع قد ذكر العجز الموقت عن العمل الناتج عن المرض أو الأمومة كواحد من الأخطار المشمولة بالضمان، فلأنه يؤدي إلى ضياع الأجر، ويهدد صاحبه بالبؤس والحاجة. ولكن المشترع عندما حدد التقديمات التي يمنحها ضمان المرض والأمومة، تحدث عن العجز الموقت الناتج عن المرض أو الأمومة، كنتيجة لتحقق المرض أو الأمومة، وليس كخطر مستقل عنهما. فتحدثت المادة ٢٣ من قانون الضمان الاجتماعي عن «تعويض المرض» الذي يستحقه المضمون عندما يصاب بنتيجة المرض، بعجز موقت عن العمل يؤدي إلى توقف كسبه.

وتحدثت المادة ٢٦ عن «تعويض الأمومة» التي تستحقه المضمونة خلال الفترة التي تنقطع فيها عن العمل والكسب بسبب الحمل والولادة[1].

١٧١ ـ رابعاً ـ الوفاة غير الناتجة عن طارىء عمل أو عن مرض مهني:

إن الوفاة التي تخضع لضمان المرض والأمومة هي الوفاة التي لا تنتج عن طارىء عمل أو مرض مهني. أما الوفاة التي تنتج عن طارىء يحمل أو مرض مهني فتخضع لضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية. والوفاة في الأساس لا تعتبر خطراً يجب تغطيته بالضمان إلاّ إذا وقعت على

(١) وقد حددت المادة ٢٦ المذكورة هذه الفترة بعشرة أسابيع تقع خلالها الولادة.

رب الأسرة، لأنها بوفاته تفقد معيلها ومصدر رزقها، وبذلك تتعرض للحاجة والعوز لا سيما إذا لم يكن لديها مصدر آخر للرزق، ولم يكن بين أفرادها من هو قادر على العمل، والقيام بنفقتها.

ولذلك اهتمت أنظمة الضمان بتغطية هذا الخطر، كما حثت على تغطيته الاتفاقات والمواثيق الدولية.

وتتم تغطية الوفاة بصرف مبلغ معين لتجهيز الميت ودفنه، وبصرف إعانة شهرية لأفراد عائلته الذين كانوا في عهدته لتمكينهم من العيش بأمان بعد وفاته. وتصرف هذه الأعانة بصرف النظر عن دخل المتوفي، وعن سبب وفاته، ومهما بلغ عمره.

ويختلف تحديد مقدار التعويض المقرر لتجيهز الميت ودفنه، وبصرف إعانة شهرية لأفراد عائلته الذين كانوا في عهدته لتمكينهم من العيش بأمان بعد وفاته. وتصرف هذه الإعانة بصرف النظر عن دخل المتوفي، وعن سبب وفاته، ومهما بلغ عمره.

ويختلف تحديد مقدار التعويض المقرر لتجهيز الميت ودفنه من دولة إلى أخرى، فبينما نجده ثابتاً وموحداً في بعض الدول ككندا وشيلي واليونان وسويسرا وإنكلترا، نجد أن يدفع بحسب الأجور التي كان يتقاضاها المتوفى لمدة معينة، كما في مصر وبلجيكا، وأخيراً في لبنان.

وقد فرق المشترع اللبناني بين الوفاة غير الناتجة عن طارىء عمل أو مرض مهني، فأخضعها لضمان المرض والأمومة وغطاها بالتعويض عن نفقات الدفن الذي حدده بـ ١٥٠٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور المعمول به، وبين الوفاة الناتجة عن طارىء عمل فأخضعها لضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية فغطاها بالتعويض عن نفقات الدفن، وبمعاش لأصحاب الحق بعد وفاة المضمون، كما سنرى.

المبحث الثاني

تقديمات ضمان المرض والأمومة

١٧٢ ـ تشتمل تقديمات ضمان المرض والأمومة على ما يأتي[١]:

أ ـ العناية الطبية الوقائية والعلاجية.

ب ـ في حال الأمومة: الفحوص والعناية السابقة للولادة، والعناية اللازمة أثناء الولادة وما بعدها.

جـ ـ في حال العجز الموقت عن العمل بسبب المرض أو الأمومة: تعويض المرض أو الأمومة.

د ـ في حال الوفاة: تعويض نفقات الدفن.

المطلب الأول

العناية الطبية

١٧٣ ـ أهداف العناية الطبية:

تنص المادة ١/١٨ من قانون الضمان الاجتماعي على أن العناية الطبية يجب أن تهدف إلى وقاية صحة المضمون، وإلى شفائه في حالة المرض، وإعادة قدرته على العمل. فهل تقوم العناية الطبية بالعمل على تحقيق هذه الأهداف؟

أولاً ـ في وقاية صحة المضمون:

تهدف هذه الوقاية إلى حماية المضمون من الأمراض التي تهدده، وتتحقق بوسائل مختلفة، كالتوعية الصحية، وإخضاع المضمون إلى فحوص

---

(١) المادة ١٥ من قانون الضمان الاجتماعي.

دورية، وتلقيحه ضد بعض الأوبئة، وغير ذلك من الوسائل التي تقتضيها سياسة الوقاية الصحية، إذ أن الوقاية خير من العلاج.

ولكن على الرغم من أهمية هذه الوقاية، وعلى الرغم من صراحة النص الذي قضى باعتبارها هدفاً من أهداف العناية الطبية، فإن الصندوق لم يعر الوقاية الصحية الأهمية التي تستحقها، ولم يضع لها أي تنظيم خاص بها، بل ترك للمضمون أن يباشر من أعمال الوقاية ما تقتضيه المحافظة على صحته، على أن يدخل ما ينفقه في هذا الشأن ضمن تقديمات العناية الطبية، بالاستناد إلى نص المادة ١٨ من قانون الضمان الاجتماعي.

ثانياً ـ في شفاء المضمون في حالة المرض:

لعل شفاء المضمون في حالة المرض، هو الهدف الوحيد الذي يعمل الضمان على تحقيقه، وذلك عن طريق العلاج خارج المستشفيات، والعلاج داخل المستشفيات، مع كل ما يقتضيه هذا العلاج، من طبابة وفحوص وأدوية، وعمليات جراحية، وغير ذلك من الخدمات العلاجية التي سنتعرض لها خلال الحديث عن تقديمات العناية الطبية.

ثالثاً ـ إعادة قدرة المضمون على العمل:

يتناول هذا الجانب من العناية الطبية أعمال التأهيل أو إعادة التأهيل المهني للمضمونين الذين فقدوا القدرة على العمل نتيجة إعاقة أو مرض مزمن، كما يتناول نفقات التربية المتخصصة للأولاد المعاقين.

وعلى الرغم من أن المادة ١٨ من قانون الضمان الاجتماعي قد جعلت من إعادة قدرة المضمون على العمل هدفاً من أهداف العناية الطبية، فإن الصندوق لم يول هذا الموضوع حتى الآن ما يستحقه من الاهتمام.
بصحة المضمون، وإلى شفائه في حالة المرض، وإعادة قدرته على العمل».

وقد حرص المشترع على تحقيق هذا الهدف بأقل قدر من التكاليف، لذلك أوجب على الأطباء أن يحرصوا في وصفاتهم على التوفيق بين لاقتصاد في النفقات، وبين فعالية العلاج.

١٧٤ ـ المستفيدون من العناية الطبية:

حددت المادة ١٧/١ من قانون الضمان الاجتماعي المستفيدين من تقديمات العناية الطبية على النحو الآتي:

«يستفيد من العناية الطبية كل شخص خاضع لهذه الغاية لضمان المرض والأمومة، وكل شخص له أو يمكن أن يكون له الحق بتعويضات المرض أو الأمومة، وكذلك أفراد عائلته المنصوص عليهم في الفقرة ٢ من المادة ١٤ من هذا القانون».

ويستفاد من هذا النص أن المستفيدين من العناية الطبية فئتان:

ـ فئة المضمونين الأصليين.

ـ وفئة المضمونين بالتبعية.

ونعرض لكل من هاتين الفئتين على حدة.

١٧٥ ـ (أولاً) ـ المضمونون الأصليون:

يقصد بالمضمونين الأصليين الأشخاص المنتسبون إلى ضمان المرض والأمومة، بصورة إلزامية أو بصورة اختيارية:

أما المضمونون بصورة إلزامية فهم حتى الآن:

١ ـ الأجراء الذين يعملون لحساب رب عمل واحد أو أكثر. ويستفيد هؤلاء من تقديمات العناية الطبية، حتى في الفترة التي ينقطعون فيها عن العمل بسبب المرض أو الأمومة[1].

---

(١) تعتبر فترة انقطاع هؤلاء الأجراء عن العمل بسبب المرض أو الأمومة، بمثابة فترة عمل

٢ ـ الأجراء اللبنانيون غير المرتبطين برب عمل معين الذين يعملون في قطاع البحر والمرافىء.

٣ ـ الأشخاص الذين يعملون لحساب الدولة أو أية إدارة أو مؤسسة عامة أو مصلحة مستقلة، باستثناء موظفي الدولة الدائمين.

٤ ـ الصحافيون المعرف عنهم في المادتين ١٠ و ١١ من قانون المطبوعات تاريخ ١٤/٩/١٩٦٢.

٥ ـ باعة الصحف والمجلات.

٦ ـ أفراد الهيئة التعليمية في جميع المدارس الخاصة الداخلين في الملاك، وغير الداخلين في الملاك.

٧ ـ الطلاب اللبنانيون في مؤسسات التعليم العالي والمعاهد الفنية.

٨ ـ متقاعدو الدولة من رجال الأمن العام، وعناصر شرطة مجلس النواب.

٩ ـ المختارون.

وقد عرضنا لجميع هؤلاء بالتفصيل في حديثنا عن الأشخاص المضمونين بصورة إلزامية. فيرجى الرجوع إليه منعاً للتكرار[١].

= فعلي لاستحقاق تقديمات العناية الطبية. وهذا ما تشير إليه المادة ١٧/١ من قانون الضمان الاجتماعي بقولها: «وكل شخص له أو يمكن أن يكون له الحق بتعويضات المرض والأمومة»، أو أن الشخص الذي ينقطع عن العمل بسبب المرض أو الأمومة، ويفقد لذلك أجره، يستحق خلال فترة الانقطاع، تعويضاً عن أجره المفقود يدعى تعويض المرض أو الأمومة، ولما كان تعويض المرض، وتعويض الأمومة، لم يطبقا حتى الآن، فإن تطبيق المادة ١٧/١ من قانون الضمان، يجب أن يتم في أحكام قانون العمل المتعلقة بالإجازات المرضية (م ٤٠) وإجازة الولادة (المادتان ٢٨ و ٢٩ المعدلتان) (راجع بهذا الخصوص: رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ١٣١،

(١) ما سبق، ص ٢٩٥، وما يليها.

وأما المضمونون بصورة اختيارية، فهم الأشخاص الذين نصت عليهم المادة ١١ من قانون الضمان الاجتماعي والمسنون اللبنانيون الذين يحق لهم الانتساب إلى الضمان الصحي الاختياري المنشأ بموجب القانون رقم ٢٤٨ تاريخ ٩ آب ٢٠٠٠، وقد سبق لنا أن تحدثنا عن هؤلاء في معرض الحديث عن المضمونين الاختياريين. فيرجى الرجوع إليه، منعاً للتكرار، كذلك[١].

١٧٦ ـ ثانياً ـ المضمونون بالتبعية:

المضمونون بالتبعية هم أفراد عائلة المضمون المنصوص عنهم في المادة ١٤ من قانون الضمان الاجتماعي. ويعتبر هؤلاء مضمونين بالتبعية، لأنهم يستفيدون من تقديمات ضمان المرض والأمومة تبعاً لرب العائلة المضمون.

ويطلق عليهم البعض اسم متلقو الحق (Les ayants droits) لأنهم يتلقون الحق بتقديمات العناية الطبية من رب العائلة المضمون[٢].

ويعتبر من أفراد عائلة المضمون بموجب المادة ١٤ من قانون الضمان الاجتماعي الأشخاص التالي ذكرهم الذين يعيشون مع المضمون تحت سقف واحد وعلى نفقته.

أ ـ الوالد والوالدة البالغان الستين عاماً مكتملة على الأقل، أو اللذان يكونان غير قادرين على تأمين معيشتهما بسبب عاهة جسدية أو عقلية.

ب ـ زوجة المضمون الشرعية، وفي حال تعددهن الأولى.

جـ ـ زوج المضمونة البالغ الستين عاماً مكتملة على الأقل أو الذي يكون غير قادر على تأمين معيشته بسبب عاهة جسدية أو عقلية.

---

(١) ما سبق، ص ٣٦٣، وما يليها.

(٢) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ١٢٩ و ١٣٢.

د ـ أولاد المضمون الشرعيون والمتبنون حتى بلوغهم سن الثامنة عشرة مكتملة.

١٧٧ ـ شروط الاستفادة من تقديمات العناية الطبية:

أولاً ـ شروط استفادة المضمون الأصلي:

نصت المادة ١٦ من قانون الضمان الاجتماعي على الشروط الواجب توفرها في المضمون لاستحقاق تقديمات المرض والأمومة، وهذه الشروط هي:

١ـ أن يكون الشخص مضموناً.

٢ـ أن يكون مشتركاً في الضمان طوال ثلاثة أشهر.

٣ـ بالنسبة للمضمونة أن تكون منتسبة للضمان قبل عشرة أشهر على الأقل من الوعد المفترض للولادة، فيما يتعلق بتقديمات الأمومة.

ونعرض لهذه الشروط تباعاً.

ـ **الشرط الأول**: أن يكون الشخص مضموناً:

لقد بحثنا في هذا الشرط في ما تقدم، وحددنا الأشخاص المضمونين بصفة أصلية، والأشخاص المضمونين بصورة تبعية، كما حددنا التقديمات التي تستحق لكل فئة منهم، سواء ما تعلق منها بجمل الفروع، أو بتقديمات العناية الطبية في حالة المرض وحالة الأمومة.

وبقي أن نبحث في الشرطين الثاني والثالث.

ـ **الشرط الثاني**: أن يكون مشتركاً في الضمان طوال ثلاثة أشهر:

باستثناء الحالات القليلة التي يستفيد فيها بعض المضمونين ـ كالطلاب الجامعيين، والمتقاعدين من رجال الأمن العام، وشرطة مجلس

النواب، والمختارين - من تقديمات العناية الطبية بشروط خاصة بهم، فقد اشترطت المادة ١٦ من قانون الضمان الاجتماعي، لاستحقاق سائر المضمونين، ولا سيما الأجراء منهم، تقديمات ضمان المرض والأمومة، أن يكون المضمون مشتركاً في الضمان طيلة ثلاثة أشهر على الأقل، خلال الستة أشهر السابقة على تاريخ التثبت الطبي أو تاريخ الوفاة. وذلك باستثناء حالة إفادة المضمونة أو أحد أفراد عائلتها من تقديمات الأمومة، حيث اشترطت المادة ٢/١٦ من قانون الضمان، أن تكون المضمونة منتسبة للضمان منذ عشرة أشهر على الأقل قبل الموعد المفترض للولادة.

ويلاحظ أن المادة ١٦ المذكورة لم تربط استحقاق تقديمات المرض بدفع الاشتراكات، بل ربطتها باستحقاق الاشتراكات، بمعنى أن المضمون يستحق تقديمات المرض بمجرد استحقاق الاشتراكات سواء دفعت فعلاً أو كان مفروضاً دفعها.

ويرى بعض الفقهاء[1] «أن تقديمات ضمان المرض والأمومة تستحق حتى ولو لم يكن المضمون مسجلاً بسبب تقصيرا أو إهمال صاحب العمل»، باعتبار أن «صاحب العمل هو المسؤول عن التصريح عن الشخص الخاضع للضمان وعن دفع الاشتراكات عنه لصندوق الضمان الذي يتوجب عليه دفع التقديمات[2] حتى في حال عدم قيام صاحب العمل بتنفيذ الموجبين المذكورين».

أما عن شهر الضمان، فقد اعتبرت المادة ١/١٦ من قانون الضمان

---

(١) ناجي شوفاني، المستفيدون من الضمان الاجتماعي، الجزء الثاني ص ٧٨.

(٢) يكون الشخص الخاضع للضمان مسؤولاً عن التصريح عن نفسه وعن دفع الاشتراكات المتوجبة عليه إذا كان هذان الموجبان موضوعين على عاتقه بموجب القانون، كسائقي السيارات العمومية لمالكين لها.

شهر ضمان، الشهر الذي أصبح الأجير خلاله خاضعاً بصورة غير متقطعة للضمان، والذي دفعت عنه الاشتراكات أو كان مفروضاً دفعها عنه من قبل رب العمل.

أما في حالة العمل المتقطع فقد اعتبرت المادة ١/١٦ من قانون الضمان شهر ضمان، مجموع المدات المعادلة لخمسة وعشرين يوماً أو مجموعن المدات المعادلة لأربعة أسابيع التي دفعت عنها الاشتراكات أو كان مفروضاً دفعها.

ولكن المادة ١٦ المشار إليها، لم تحدد مدة شهر الضمان، بالنسبة للعاملين بالساعة. وهذا نقص في التشريع كان يقتضي استدراكه.

ويقترح بعض الفقهاء(١) استدراك هذا النقص بضرب عدد ساعات العمل اليومية، المحدد بثماني ساعات بعدد أيام شهر الضمان، المحدد بخمسة وعشرين يوماً، بحيث يكون شهر الضمان بالنسبة للعاملين بالساعة:

٨ × ٢٥ = ٢٠٠ ساعة.

وهكذا تكون مدة العمل الفعلي المطلوبة خلال ستة أشهر لاستحقاق تقديمات العناية الطبية:

- ثلاثة أشهر غير منقطعة.
- أو ١٢ أسبوعاً إذا كان العمل أسبوعياً.
- أو ٧٥ يوماً إذا كان العمل يومياً.
- أو ٦٠٠ ساعة إذا كان العمل بالساعة.

ولتمكين المضمون من إثبات حقه بالتقديمات أوجبت المادة ٥/١٦

---

(١) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ١٤٣.

من قانون الضمان الاجتماعي «على رب العمل تسليم كل أجرائه المسجلين في الصندوق بياناً بالأجور وفقاً للأنموذج المحدد من قبل الصندوق أو المقبول منه».

هذا بالنسبة للأجراء المرتبطين برب عمل معين.

أما بالنسبة للأجراء غير المرتبطين برب عمل معين والعاملين في قطاع البحر والمرافىء، فإن شهر الضمان بالنسبة لهم يعادل ١٦٠ ساعة عمل سواء دفعت عنها الاشتراكات أم كان مفروضاً دفعها[1]. وإن تقديمات ضمان المرض والأمومة لا تستحق إلاّ إذا بلغ مجموع ساعات العمل ٤٨٠ ساعة على الأقل خلال الستة أشهر السابقة لتاريخ التثبت الطبي أو لتاريخ الوفاة.

ومن أجل إثبات حقهم بهذه التقديمات تعطيهم إفادة العمل عن هذه الأشهر المديرية الفنية في صندوق الضمان الاجتماعي استناداً إلى البيانات المقدمة عنهم من قبل أصحاب العمل[2].

١٧٨ ـ اعتبار مدات العجز عن العمل بمثابة فترات ضمان:

قد لا تتوفر لبعض المضمونين مدة العمل أو الاشتراك الملحوظة في المادة ١٦/ ١ من قانون الضمان الاجتماعي، لاستحقاق تقديمات العناية الطبية بسبب انقطاعه عنه العمل لمرض أو إصابة أو أمومة، ومن أجل حفظ حق هؤلاء وعائلاتهم بتقديمات العناية الطبية في حالات المرض والأمومة، اعتبر المشترع فترة انقطاعهم عن العمل بمثابة مدة الضمان، فنصت المادة

---

(١) المادة (١) من المرسوم رقم ٣٦٢٤ تاريخ ٧ تموز ١٩٧٢ المتعلق بتحديد تاريخ البدء بتنفيذ ضمان المرض والأمومة. على الأجراء العاملين في قطاع البحر والمرافىء؛ والمادة ٧/ ٥ من النظام الطبي.

(٢) المادة ٦٧/ ٥ من النظام الطبي.

١٦/١ من قانون الضمان الاجتماعي، على أن «تعتبر بمثابة فترات ضمان المدات التي يكون ثابتاً خلالها عجز الأجير عن العمل بنتيجة مرض أو أمومة أو طارىء عمل».

وعلى هذا النحو تدخل مدة العجز المؤقت عن العمل بسبب المرض أو الأمومة أو طارىء العمل في حساب مدة الضمان لاستحقاق تقديمات ضمان المرض والأمومة عندما تكون قد دفعت أو تقرر دفع التعويضات عنها[١].

وبما أن أحكام قانون الضمان الاجتماعي المتعلقة بتعويضات المرض والأمومة وطوارىء العمل لم تطبق حتى الآن، فإن أحكام قانون العمل وقانون طوراىء العمل المتعلقة بهذا الموضوع، تكون هي النافذة بالنسبة للأجراء الخاضعين لقانون العمل[٢].

١٧٩ ـ احتساب مدة الاستخدام والتدريب السابقة لتاريخ الانتساب الإلزامي ضمن مدة الضمان:

نصت المادة ٥٥ من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي: «من أجل اكتساب الحق بتقديمات ضمان المرض والأمومة تعتبر من ضمن مدة الضمان: جميع مدة الاستخدام والتدريب السابقة لتاريخ انتساب الأجير إلزامياً لهذا الضمان».

ولم يوضح النص المقصود «بمدة الاستخدام السابقة لتاريخ انتساب الأجير إلزامياً». ولذلك اختلف الفقه في تفسير هذا النص:

فقال بعضهم[٣] إن المقصود بهذه العبارة هو مدة الاستخدام السابقة على انتساب المضمونين الاختياريين لنظام الضمان الاجتماعي، أو فترة

---

(١) (٢) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ١٤٦.

(٣) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ١٥٠.

الاستخدام السابقة لتاريخ التصريح عن الأجير عندما يتقاعس رب العمل عن تسجيل أجرائه.

غير أن هذا التفسير ـ في نظرنا ـ لا يستقيم، وذلك للسببين الآتيين:

أ ـ لأن النص يتحدث عن فترة الاستخدام السابقة لتاريخ الانتساب الإلزامي. والمضمون الاختياري ينتسب للضمان باختياره، ودون أن يكون ملزماً لذلك. فلا يوجد إذن انتساب إلزامي لكي يصح الحديث عن فترة الاستخدام السابقة لهذا الانتساب.

ب ـ لأن الأجير يخضع للضمان الاجتماعي بالتاريخ الذي يستجمع فيه شروط هذا الخضوع، وليس من تاريخ تصريح رب العمل عن استخدامه، ولذلك لا مجال لاعتبار فترة الاستخدام السابقة لتاريخ التصريح، بمثابة فترة استخدام سابقة لتاريخ الانتساب الإلزامي.

ويقول البعض الآخر[1]، إن الأجراء المقصودين بهذا النص هم الأجراء الذين أخضعوا لنظام الضمان الاجتماعي بموجب قوانين خاصة، وليس بموجب النص العام الذي يخضع لأحكام الضمان الأجراء الذين يعملون لحساب رب عمل واحد أو أكثر.

ويعطي هذا الفريق من الفقهاء مثلاً على ذلك، الأجراء الزراعيون الذين «أخضعوا لفرع ضمان المرض والأمومة اعتباراً من أول تموز ١٩٧٤ لاستحقاق تقديمات هذا الفرع، ومن أول نيسان من العام ذاته لاستحقاق الاشتراكات. فإذا أصيب أحد الأجراء الزراعيين في ٧ تموز ١٩٧٤، فإن مدة العمل أو الاشتراك التي تؤخذ في الاعتبار لا تقتصر على المدة التي خضع لها الأجير اعتباراً من أول نيسان من العام المذكور، بل تمتد لتشمل

(١) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ص ٨٠ ـ ٨١.

مدة العمل السابقة لهذا التاريخ لأن مدة اشتراكه غير كافية. فتعتبر مدة ضمان مدة العمل السابقة لأول نيسان تاريخ انتسابه الإلزامي إلى الضمان وتضاف إلى المدة اللاحقة لهذا الانتساب».

ونحن مع هذا الرأي، لأنه يعبر بوضوح عن مفهوم الخضوع الإلزامي المقصود بالنص، وهو خضوع الفئات غير المشمولة بالنص العام، وخضعت للضمان بموجب نصوص خاصة، كالأجراء الزراعيين، والأجراء غير المرتبطين برب عمل معين، والصحافيين... الخ.

ثانياً ـ شرط استفادة المرأة المضمونة:

نصت المادة ٢/١٦ من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي: «علاوة على ما تقدم من أجل استفادة المضمونة أو أحد أفراد عائلتها من تقديمات الأمومة يجب أن تكون المضمونة منتسبة للضمان منذ عشرة أشهر على الأقل قبل الموعد المفترض للولادة». ويؤخذ من هذا النص أنه بالإضافة إلى شرط مدة العمل أو الاشتراك الدنيا، يشترط لاستفادة المضمونة أو أحد أفراد عائلتها. من تقديمات الأمومة، أن تكون المضمونة منتسبة إلى الضمان منذ عشرة أشهر على الأقل من الموعد المفترض للولادة.

وهذا الشرط مطلوب بالنسبة للمرأة المضمونة بصفة أصلية وليس بالنسبة لزوجة المضمون المستفيدة من تقديمات المرض والأمومة بالتبعية.

وغاية المشترع من هذا الشرط هي الحؤول دون الانتساب أو التسجيل الظرفي بقصد الإفادة من تقديمات الأمومة بعد ظهور الحمل.

وكان يجدر بالمشترع أن يفرض الشرط المذكور (الانتساب للضمان قبل عشرة أشهر من التاريخ المفترض للولادة) على المضمون بالنسبة لتقديمات الأمومة العائدة لزوجته، لوحدة السبب، إذ أن المبررات التي استلزمت فرض

هذا الشرط على المضمونة، هي ذاتها بالنسبة لزوجة المضمون.

ثالثاً: شروط استفادة المضمونين بالتبعية (أفراد عائلة المضمون):

يستفاد من المادة ١٤ من قانون الضمان المشار إليها أعلاه، أن ثمة شروط يجب أن تتوفر في أفراد عائلة الضممون لكي يستفيدوا من تقديمات العناية الطبية في حالتي المرض والأمومة، وأن هذه الشروط تنقسم إلى:

١ ـ شروط عامة يجب أن تتوفر في جميع أفراد العائلة.

٢ ـ وشروط خاصة يجب أن تتوفر في كل منهم.

١٨٠ ـ (أ) ـ الشروط العامة:

اشترطت المادة ١٤/٢ من قانون الضمان الاجتماعي، لاعتبار الأشخاص الذكورين أعلاه من أفراد عائلة المضمون، أن يعيشوا تحت سقف واحد وعلى نفقته(١).

ونعرض في ما يلي لشرط السقف الواحد، ثم لشرط النفقة.

١ ـ العيش مع المضمون تحت سقف واحد:

يجب ألا يفهم من عبارة «السقف الواحد» أن أفراد عائلة المضمون لا يستفيدون من تقديمات العناية الطبية، إلاّ إذا كانوا مقيمين معه في منزل واحد وتحت سقف واحد، لأن هذا التفسير يتنافى مع الغاية التي توخاها المشترع، وهي مساعدة المضمون على النهوض بأعباء عائلته، عن طريق توسيع نطاق الحماية في حالة المرض والأمومة، لتشمل جميع أفراد العائلة الذين يتولى إعالتهم والإنفاق عليهم، لأن خطر المرض ينعكس أثره على

---

(١) وقد جاء النص كما يلي:

«يعتبر من أفراد عائلة المضمون الأشخاص المذكورين في ما يلي (وهم المذكورون أعلاه) الذين يعيشون تحت سقف واحد وعلى نفقته».

معيشة الأسرة بكاملها، سواء أصاب عائل الأسرة نفسه، أو أي فرد من أفرادها، لأن مدخول رب العائلة هو الذي سيحمل العبء بالنتيجة.

ولو اقتصرت حماية الضمان على الأشخاص الذين يقيمون مع المضمون في بيت واحد، وتحت سقف واحد، لما استفاد من تقديمات العناية الطبية الأشخاص الذين يعيشون على نفقة المضمون، ولكنهم لا يقيمون معه تحت سقف واحد، كالوالد والوالدة اللذين يقيمان في منزل مستقل، أو الأولاد الذين يقيمون في مدرسة داخلية، أو الزوجة والأولاد الذين لا يقيمون مع الزوج رب العائلة عندما تضطره ظروف العمل إلى الإقامة بعيداً عنهم.

وعليه فإن عبارة السقف الواحد لا تعني السقف بمفهومه المادي، بل تعني السقف بمفهومه القانوني[1].

وهو واجب الإعالة، بحيث أن الأشخاص المذكورين أعلاه، يعتبرون من أفراد عائلة المضمون، ويستفيدون بالتالي من تقديمات العناية الطبية، تبعاً له، إذا كان المضمون ملزماً بإعالتهم، ويعيشون في كنفه.

وعلى هذا النحو فإن الزوجة الشرعية تستفيد من تقديمات العناية الطبية، ولو كانت ما زالت عند أهلها، أو كانت تعيش في منزل مستقل.

والأولاد يستفيدون من تقديمات العناية الطبية، ولو كانوا في مدرسة داخلية.

والوالدان يستفيدان من التقديمات المذكورة ولو كانا يقيمان في منزل مستقل.

---

(١) من هذا الرأي: رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ١٣٣.

٢ ـ العيش على نفقة المضمون:

إن قيام المضمون بالإنفاق على أفراد عائلته، هو الذي يبرر منحهم حق الاستفادة من تقديمات العناية الطبية في حالة المرض أو الأمومة، لأنه هو بالنتيجة من سيتحمل نفقات هذه العناية لو أصيبوا أو أصيب أي منهم، بما يستدعي الطبابة والعلاج.

ولذلك يجب النظر إلى النفقة المشروطة لاستحقاق تقديمات العناية الطبية، بمفهومها الواقعي، وليس بمفهومها الشرعي، وهذا ما ذهبت إليه محكمة التمييز اللبنانية بقولها: «لجهة المادتين ١٤ و ٤٦ ضمان، فإن النفقة والإعالة المقصودتين في هاتين المادتين[١]، ليستا النفقة والإعالة بمعناهما الشرعي، بل إنهما النفقة والإعالة بما هو حاصل فعلاً بالنسبة للأولاد، أكان ذلك من قبل الوالد الزوج، أم من قبل الوالدة الزوجة، باعتبار أنه ليس هنالك ما يحول دون أن تكون الزوجة الوالدة، بمعزل عن الزوج الوالد، مسؤولة عن الأولاد وعن نفقتهم وعن إعالتهم، بحيث تستفيد من التعويضات العائلية، ومن تقديمات فرع المرض عنهم»[٢]،

وقد أيَّد الفقه هذا الاتجاه معتبراً أنه يجب النظر إلى مفهوم النفقة المطلوبة لاعتبار أفراد عائلة المضمون معالين من قبله، من خلال تشريع الضمان الاجتماعي، وليس من خلال قوانين الأحوال الشخصية[٣].

---

(١) جاء في المادة ١٤/ ٢ أنه «يعتبر من أفراد عائلة المضمون الأشخاص المذكورين في ما يلي الذين يعيشون تحت سقف واحد وعلى نفقته» وجاء في المادة ٤٦/ ٢ ـ أ «تتوجب التعويضات العائلية عن كل ولد معال. .».

(٢) محكمة التمييز، الغرفة الثامنة المدنية، رقم ٤٦ تاريخ ١٩/ ١٤/ ١٩٩٥، ن.ق. ١٩٩٧ عدد ١٠ ص ٩٥٩، والعدل ١٩٩٧ عدد، ١، ص ٤٠؛ وبالمعنى نفسه: م.ع.ت. رقم ٢٤ تاريخ ٢٦/ ١/ ١٩٩٤، نبيلة زين، قضايا العمل ١٩٩٢/ ١٩٩٤، ص ١٤٣.

(٣) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ١٣٣.

١٨١ ـ (ب) ـ الشروط الخاصة:

بالإضافة إلى شرطي العيش مع المضمون تحت سقف واحد وعلى نفقته، اشترطت المادة ٢/١٤ من قانون الضمان الاجتماعي لاستفادة أفراد عائلة المضمون من تقديمات المرض والأمومة، أن تتوافر في كل منهم شروط خاصة نذكرها في ما يلي:

١ ـ الوالدان:

يشترط في الوالدين أن يكون الواحد منهما قد بلغ سن الستين مكتملة على الأقل، أو أن يكون غير قادر على تأمين معيشته بسبب عاهة جسدية أو عقلية[1] تتحقق منها المراقبة الطبية التابعة للصندوق.

ويلاحظ هنا أن المشترع حدد سن الستين لإفادة الوالدين من تقديمات ضمان المرض والأمومة، لأنه قد يكون من الصعب عليهما في هذه السن الحصول على عمل.

واشترط عدم القدرة على تأمين المعيشة بسبب العاهة الجسدية أو العقلية، أي لا بد من توافر الشرطين معاً وهما: عدم القدرة على تأمين المعيشة، ووجود العاهة الجسدية أو العقلية كسبب لعدم القدرة على تأمين

---

(١) «العاهة ـ كما حددتها اللجنة الطبية التابعة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ـ هي إصابة دائمة تؤدي إلى تغيير في تكوين أو ملامح الجسم. وقد تكون خارجية (بتراليد أو الرجل مثلاً) أو داخلية (استئصال كلية أو رئة مثلاً). وقد تكون العاهة خلقية أو مكتسبة. أما بشأن الأمراض المزمنة فيجب التمييز بين الأمراض الطويلة الأمد، القابلة للشفاء مثل السل والأمراض المزمنة التي يمكن أن تتحسن دون الشفاء التام، كالشلل النصفي.

وتعتبر بعض هذه الأمراض المزمنة، عاهات، وذلك بعد درسها من قبل المراقبة الطبية» (تراجع المذكرة الإعلامية رقم ١١٣ تاريخ ١٩٧٢/٢/٩ المتعلقة بمفهوم العاهة المنصوص عنها في المادة ١٤ من قانون الضمان الاجتماعي).

المعيشة. ومعنى ذلك أن البطالة لا تعتبر سبباً لعدم القدرة على تأمين المعيشة بالمعنى الذي اشترطه التشريع لاستحاق تقديمات ضمان المرض والأمومة(١).

٢ ـ الزوجة:

يشترط الاستفادة زوجة المضمون من تقديمات العناية الطبية، أن تكون زوجة شرعية، أي مرتبطة بالمضمون بزواج صحيح تم وفقاً للقوانين المرعية، وتقيم معه تحت سقف واحد، وعلى نفقته.

وإذا كان المضمون مسلماً، ومتزوجاً بأكثر من واحدة، فتنحصر الإفادة من العناية الطبية بالزوجة الأولى. ويقصد بالزوجة الأولى ـ في تقديرنا ـ الزوجة التي صرح المضمون عنها للضمان وفقاً لأحكام المادة ٧ من نظام التعويضيات العائلية، قبل غيرها من الزوجات الأخريات، وليس التي تزوج بها أولاً(٢).

ويبدو أن المشرع قصد بهذا الحصر، عدم التشجيع على الزواج بأكثر من واحدة، بالإضافة إلى عدم إرهاق الصندوق بضمان الزوجات الأخريات. ولكن هذا الحصر في غير محله، لأن التشريع اللبناني يقرر تعدد الزوجات لدى الطوائف الإسلامية، ولأن قانون الضمان لحظ

---

(١) عادل عبد الحميد عز، التأمين الصحي في الجمهورية اللبنانية، ١٩٧٠، ص ١٦ وهو يرى «أنه كان يكفي ثبوت عدم القدرة على تأمين المعيشة لسريان التأمين لا سيما وأن المشرع قد حدد سن الستين كشرط أساسي، وقد يكون من الصعب في كثير من الأحوال الحصول على عمل عند هذا السن».

(٢) ويرى الأستاذ رفيق سلامة، مستنداً إلى الاجتهاد الفرنسي، أن الزوجة بالنسبة للمضمون المسلم المتعدد الزوجات، هي الزوجة التي قدم عنها أول طلب تقديمات (سلامة، المرجع السابق، ص ١٣٥، وقد أشار إلى:

Avis.cons. d'étoit, 3 avr. 1951. -cas. soc.-1er mars, 1973: Droit soc. 1973.

للزوجات في حال تعددهن حصصاً متساوية في تعويض ومعاش زوجهن المتوفي، فلا يصح حرمانهن من تقديمات العناية الطبية، خاصة وأن الزواج بأكثر من واحدة قد تدفع إليه ظروف قاسية، وأن مرض الزوجة الثانية، قد يسبب للمضمون مشاكل مادية ينعكس أثرها على أولاده، وعلى الزوجة الأولى نفسها. وإذا كان هناك من يرى أن ضمان الزوجة الثانية قد يدفع المضمون للزواج من أخرى، وأن حصر هذا الضمان بالزوجة الأولى، من شأنه أن يحد من إقدام المضمون على الزواج ثانية، فإن الممارسة العملية تثبت أن المضمون ـ في حال مرض زوجته الثانية ـ يقدم على تسجيل المعاملات العائدة لها، باسم زوجته الأولى، مما يعني أن هذا الحصر لا يحد من تعدد الزوجات، بل يشجع على التحايل على القانون[١].

وتبدأ إفادة الزوجة الشرعية الأولى من تقديمات العناية الطبية بصفتها هذه، بعد إجراء الزواج، وتفقد حقها فيها بعد انحلاله[٢].

وبانحلال الزواج، أو وفاة الزوجة الأولى، ينتقل الحق بتقديمات العناية الطبية إلى الزوجة الثانية وفقاً لتسلسل التصريحات بالزواج المقدمة إلى الضمان الاجتماعي.

تجدر الإشارة أخيراً إلى أن زوجة المضمون تفقد صفة المضمونة بالتبعية، إذا خضعت للضمان بصورة شخصية (كما لو كانت أجيرة أو صحافية...) وفي هذه الحالة تستفيد من تقديمات العناية الطبية بصفتها الشخصية وليس بصفتها زوجة المضمون.

وكذلك لا تستفيد من تقديمات العناية الطبية زوجة المضمون التي

---

(١) ناجي شوفاني، المستفيدون من الضمان الاجتماعي، الجزء الثاني، ص ٩٠، وعادل عبد الحميد عز في دراسته «التأمين الصحي في الجمهورية اللبنانية» ص
(٢) ناجي شوفاني، نفس المرجع والمكان.

تخضع لضمان إلزامي غير الضمان الاجتماعي، كالضمان المخصص لأجراء بعض الشركات مثلاً، حتى ولو كانت تقديمات الضمان الذي تنتمي إليه أقل من تقديمات ضمان المرض والأمومة (م ٧٢ من النظام الطبي) لكي لا تتحول تقديمات الضمان المذكور إلى وسيلة للكسب والإثراء.

٣ ـ زوج المضمونة:

يمكن لزوج المضمونة أن يستفيد من تقديمات العناية الطبية بالتبعية إذا توفر فيه أحد الشرطين الآتيين:

أ ـ أن يكون قدبلغ سن الستين مكتملة على الأقل.

ب ـ أن يكون غير قادر على تأمين معيشته بسبب عاهة[١] جسدية أو عقلية تتثبت منها المراقبة الطبية لدى الصندوق.

٤ ـ أولاد المضمون:

اشترطت المادة ١٤ من قانون الضمان الاجتماعي الإفادة أولاد المضمون من تقديمات ضمان المرض والأمومة، أن يكونوا شرعيين أو متبنين. وبذلك يكون المشترع قد استبعد من الضمان الصحي الأولاد الطبيعيين أي الأولاد الذين لا تربطهم بالمضمون علاقة بنوة شرعية. ولا نرى مبرراً للتمييز ين الولد الشرعي والولد الطبيعي أو غير الشرعي، ما دام الولد على عاتق أبيه، ويعيش معه تحت سقف واحد ـ بالمعنى الواسع للسقف ـ وعلى نفقته وكذلك استبعد المشترع من ضمان المرض الأولاد الموصى عليهم بالرغم من أن التعويضات العائلية تتوجب عنهم، وإن لم تكن بينهم وبين الوصي أية صلة قرابة[٢].

---

(١) راجع بشأن مفهوم العاهة ما ذكرناه في الصفحة   من هذا البحث، هامش (١).

(٢) ليلى عازوري جمهوري، الأولاد والأحداث في التشريع الاجتماعي اللبناني والدولي،

وبموجب المادة ١٤ المذكورة، المعدلة بالقانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٩/ ٥/ ٢٠٠٠[(١)]، يستفيد من تقديمات الضمان الصحي «أولاد المضمون الشرعيون والمتبنون، حتى بلوغهم سن الثامنة عشر مكتملة. وإذا كان الأولاد غير قادرين على تأمين معيشتهم بسبب تكريسهم لكامل وقتهم لدروسهم فيستفيدون من الضمان حتى سن الخامسة والعشرين مكملة»[(٢)]،

يلاحظ هنا أن المشرع فرَّق بين الأولاد من حيث السن، فمنح الحق بتقديمات الضمان الصحي لأولاد المضمون الذين لم يبلغوا سن الثامنة عشر مكتملة، دون أية شروط، أما الذين تجاوزوا هذه السن ولم يكملوا الخامسة والعشرين من عمرهم، فقد علَّق حقهم بهذه التقديمات على تكريس كامل وقتهم لدروسهم، لأن نفقتهم في هذه الحالة تكون على والدهم كاملة.

أما إذا جمع الولد بين التحصيل العلمي والعمل الجزئي، أو إذا تابع

= الشرق الأدنى ١٩٩٣. عدد ٤٦، ص ٣٩؛ وناجي شوفاني، المرجع السابق، ج ٢، ١٩٨٥، ص ٩٦. وقد أشير إلى هذين المرجعين في «صادر بين التشريع والاجتهاد - اضمان الاجتماعي - ص ١٢٥، رقم ٣.

(١) المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ٢٥ تاريخ ٢٩/ ٥/ ٢٠٠٠، والمتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين.

(٢) كانت الفقرة ٢/ د من المادة ١٤ من قانون الضمان الاجتماعي تنص على ما يلي: «يعتبر من أفراد عائلة المضمون....

«د - أولاد المضمون الشرعيون والمتبنون، وذلك حتى بلوغهم سن السادسة عشرة مكتملة، وإذا كان الأولاد غير قادرين على تأمين معيشتهم، إما بسبب تكريسهم كامل وقتهم لدروسهم، وإما بسبب إصابتهم قبل سن السادسة عشرة بعاهات جسدية أو عقلية تحدث عجزاً دائماً، فيستفيدون من الضمان حتى سن الخامسة والعشرين مكتملة وبعدها يحالون إلى مؤسسات الإسعاف العام». وقد ألغي نص الفقرة (د) هذا، بموجب الفقرة (أ) من المادة ٨٠ من القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٩/ ٥/ ٢٠٠٠، واستبدل بالنص الذي ذكرناه أعلاه.

دروسه بدوام جزئي على نحو يستطيع معه الجمع بين الدراسة والعمل، فإنه يفقد شرط تكريس كامل الوقت للدراسة، ويفقد معه الحق في الاستفادة من تقديمات العناية الطبية، لأن نفقته في هذه الحالة لا تقع على والده إلا بما يزيد على دخله من عمله. ولذلك شدد المشترع على وجوب تكريس كامل وقت الأولاد لمتابعة دروسهم ـ كما تقدم ـ بحيث لا يكون لديهم أي مجال للقيام بعمل مأجور.

ويلاحظ أن المشرع لم يشر إلى الحالة التي يتابع فيها الولد تدريباً مهنياً بعد الثامنة عشرة مكتملة، مما يحمل على القول أنه لا يستفيد في هذه الحالة من تقديمات العناية الطبية ولو كرس كامل وقته لأعمال التدريب المهني.

أما الأولاد المعوقون، فيستفيدون من تقديمات الضمان دون تحديد للسن، إذا كانوا حاملين لبطاقة الإعاقة الشخصية، وغير قادين على تأمين معيشتهم بسبب إعاقة تمنعهم من العمل[1]، أي لا بد من توافر الشروط الآتية معاً:

- وجود الإعاقة المانعة من العمل.
- عدم القدرة على تأمين المعيشة بسبب هذه الإعاقة.
- حمل بطاقة الإعاقة الشخصية، كوسيلة لإثبات الإعاقة، والحصول، بالتالي، على تقديمات الضمان الصحي.

والمعوق ـ كما عرفته المادة (٢) من القانون رقم ٢٢٠/ ٢٠٠٠ الآنف الذكر ـ «هو الشخص الذي تدنت أو انعدمت قدرته على ممارسة نشاط

(١) الفقرة (ب) من المادة ٨٠ من القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٩/ ٥/ ٢٠٠٠، المتعلق بحقوق المعوقين.

حياتي هام واحد أو أكثر، أو على تأمين مستلزمات حياته الشخصية بمفرده، أو المشاركة في النشاطات الاجتماعية على قدم المساواة مع الآخرين، أو ضمان حياة شخصية أو اجتماعية طبيعية بحسب معايير مجتمعه السائدة، وذلك بسبب فقدان أو تقصير وظيفي، بدني أو حسي أو ذهني، كلي أو جزئي، دائم ؤو مؤقت، ناتج عن اعتلال بالولادة أو مكتسب أو عن حالة مرضية دامت أكثر مما ينبغي لها طبياً أن تدوم».

والإعاقة أربعة أنواع: حركية، بصرية، سمعية، وعقلية.

ولكل معوق أدرج نوع إعاقته في قائمة تصنيف الإعاقات المنصوص عنها في المادة الثالثة من القانون رقم ٢٢٠/ ٢٠٠٠ المتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين، الحق في الحصول على بطاقة شخصية تخوله ممارسة الحقوقو الامتيازات التي تمنحها القوانين والأنظمة النافذة، ومنها تقديمات العناية الطبية المنصوص عنها في المادة ١٧ من قانون الضمان الاجتماعي.

وتعتبر هذه البطاقة الوسيلة الوحيدة التي تعتمد لإثبات الإعاقة غير أن حق المعوق في تقديمات الضمان يتوقف في حال إستفادته من تعويض البطالة المنصوص عنه في القانون رقم ٢٢٠/ ٢٠٠٠ الذي سبقت الإشارة إليه.

ويتوقف هذا الضمان في حال استفادة الشخص المعوق من تعويض البطالة المذكورة في القانون رقم ٢٢٠/ ٢٠٠٠ الآنف الذكر(١).

---

(١) الفقرة (ج) من المادة ٨٠ من القانون رقم ٢٢٠/ ٢٠٠٠ الآنف الذكر وقد نصت المادة ٧١/أ منه المتعلقة بحق المعاق بالاستفادة من تعويض البطالة على ما يلي: «يعتبر كل شخص حامل البطاقة معوق شخصية بلغ الثامنة عشرة من العمر مكتملة عاطلاً عن العمل إذا توافرت فيه الشروط والمعايير والأصول التي تصدر بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل بعد استشارة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. يحق له حينذاك الاستفادة من تعويض البطالة بقيمة ٧٥٪ من الحد الأدنى للأجور يدفع من وزارة العمل. . .». وتضيف الفقرة (ب) من المادة ٧١ المذكورة: «يتوقف تعويض البطالة فوراً عندما يتوفر عمل للمعوق يؤمن له دخلاً شهرياً معيناً».

وبموجب الفقرة ٢/هـ، من المادة ١٤ من قانون الضمان الاجتماعي، المضافة بموجب المادة ٨١ من القانون رقم ٢٢٠/ ٢٠٠٠ المشار إليه أعلاه، يستفيد من تقديمات ضمان المرض والأمومة، «أولاد المضمونة الشرعيون والمتبنون، إذا كانت تتحمل عبء إعالتهم بسبب عجز الزوج، وضمن الشروط المنصوص عليها في الفقرة (د) من المادة ١٤ من قانون الضمان الاجتماعي»، التي تحدثنا عنها أعلاه.

ونلاحظ أخيراً أن المشرع لم يحدد عدد الأولاد الذين يحق لهم الاستفادة من تقديمات ضمان المرض والأمومة، ولم يفرق بين الذكور والإناث، كما فعل بشأن ضمان التقديمات العائلية والتعليمية[١]، حيث حصر عدد الأولاد الذين يستفيدون من هذه التقديمات، بخمسة أولاد، وفرق بين الذكور والإناث من حيث السن.

ونذكر بأن أفراد عائلة المضمون يستفيدون من تقديمات العناية الطبية في حالتي المرض والأمومة، دون أن يلتزموا بدفع اشتراكات إضافية.

١٨٢ ـ تقديمات العناية الطبية:

حددت المادة ٢/١٧ من قانون الضمان الاجتماعي، تقديمات العناية الطبية بالخدمات الآتية على الأقل:

أولاً ـ في حالة المرض:

١ ـ الفحوص الطبية، المخبرية (فحوص المختبر والتحاليل) والشعاعية (التصوير على الأشعة).

٢ ـ عنايات الطبابة العامة بما فيها الزيارات الضرورية للمنازل،

---

(١) البندان أ وب من الفقرة ٢ من المادة ٤٦ من قانون الضمان الإجتماعي.

وعنايات الأخصائيين، ضمن الشروط المحددة في نظام الصندوق الداخلي.

٣ ـ عنايات طب الأسنان، بعد أن صدر المرسوم الخاص بها، ونشر في عدد الجريدة الرسمية رقم ١٤ تاريخ ٢٠٠١/٣/٢٩ على أن يعمل به اعتباراً من الشهر الرابع الذي يلي تاريخ نشره في الجريدة الرسمية[١].

٤ ـ الأدوية والمستحضرات الصيدلية بشرط أن تكون واردة في الجدول المصدق عليه من الصندوق، وأن تكون موصوفة من طبيب.

٥ ـ الاستشفاء، أي العلاج داخل المستشفيات، سواء تعلق الأمر بالإقامة أو العلاج الطبي أو العمليات الجراحية، وسواء كانت الإقامة في مستشفى تابع للدولة أو الصندوق أو مقبولة منه، عندما يقرر طبيب ضرورة الاستشفاء.

٦ ـ تقديم أجهزة البروتيز (prothèse) أو الأطراف الاصطناعية، والأورتوبيدي أو الأجهزة التقويمية[٢].

وتهدف هذه الأجهزة إلى تزويد فاقدي الأطراف، أو المصابين بتشويه في أطرافهم أو في العمود الفقري بأجهزة تقوم مقام العضو المفقود أو بتقويم العضو المصاب من الجسم.

---

(١) كان المقطع (ثالثاً) من البند (أ) من الفقرة (٢) من المادة ١٧ من قانون الضمان الاجتماعي، يقضي بأن تشمل العناية الطبية عنايات طب الأسنان بعد صدور مرسوم خاص يتخذ في مجلس الوزراء، بناء على اقتراح وزير العمل... وإنهاء مجلس الإدارة، بترخيص التقديمات العائدة لها، وبتعيين طرق منحها. وقد صدر هذا المرسوم كما ذكرنا أعلاه، وهو يقضي بالترخيص للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بتقديم عنايات طب الأسنان، على أن تشمل الأعمال التالية: صورة شعاعية، خلع ضرس أو سن، ترصرص، إزالة عصب، تنظيف أو علاج لثة، تلبيس سن أو ضرس» وجبة كاملة أو جزئية... جسر متحرك.

(٢) أضيفت هذه الفقرة إلى المادة ١٧ من قانون الضمان الاجتماعي بموجب المرسوم رقم ٢٦٥٣ تاريخ ١٩٧٢/١/١٣.

لم ترد في النظام الطبي الأحكام التي تنظم كيفية تقديم وتركيب الأطراف الاصطناعية والأجهزة التقويمية[1]، إلاّ أنه يمكن استخلاص تلك الأحكام المتعلقة بهذا الموضوع من الأحكام العامة للتقديمات، ومن قانون تنظيم مهنة تحضير وتركيب الأطراف الاصطناعية والأجهزة التقويمية، الصادر بتاريخ ١٢/١/١٩٩٥، رقم ٣٩٧[2].

ثانياً - في حالة الأمومة:

١ - الفحوص والعناية السابقة للولادة، والعناية أثناء الولادة وبعدها التي يقدمها طبيب أو قابلة قانونية أو مقبولة.

٢ - الأدوية والمستحضرات الصيدلية الضرورية، شرط أن تكون واردة على الجدول المصدق من قبل الصندوق، وأن تكون موصوفة من طبيب أو قابلة قانونية.

٣ - الاستشفاء في مستشفى أو دار توليد أو مؤسسة طبية أخرى تابعة للدولة أو للصندوق أو مقبولة من هذا الأخير، عندما يقرر طبيب أو قابلة قانونية ضرورة هذا الاستشفاء.

ويلاحظ أن المرض الناشيء عن الحمل أو الولادة يدخل بصريح نص المادة ٣/١٥ من قانون الضمان الاجتماعي ضمن حالات المرض وتستحق عنه التقديمات اعتباراً من التاريخ الذي تثبت فيه الحالة المرضية بواسطة طبيب الصندوق المراقب.

---

(١) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ١٧٦، وقد أشار في هذين المرجع والمكان إلى مذكرة رقم ١١١ تاريخ ١/١٢/١٩٧٧ صادرة عن مدير ضمان المرض والأمومة ورئيس الأطباء، تحدد مسلك عمل لتقديم تلك الأجهزة، وليس لها قوة النظام.

(٢) رفيق سلامة، نفس المرجع والمكان.

١٨٣ ـ كيفية أداء العناية الطبية:

لم يتعرض قانون الضمان الاجتماعي للتفاصيل المتعلقة بكيفية أداء العناية الطبية، واكتفى برسم الخطوط العريضة للتطبيق العملي، تاركاً للنظام الطبي الموضوع من قبل مجلس إدارة الصندوق أن يضع القواعد التفصيلية لهذا التطبيق، ويمكن إجمال القواعد العامة التي نص عليها القانون في هذا الخصوص، بما يلي:

أ ـ بالنسبة لاختيار الأطباء والقابلات:

لقد حصرت المادة ٢١ من قانون الضمان الاجتماعي تأمين العناية الطبية في حالة المرض والأمومة بالأطباء والقابلات المقبولين من الصندوق، على أن يقوم الصندوق بصورة دورية، بوضع لائحة تبين في كل منطقة أسماء الأطباء والقابلات المقبولين منه، بعد استشارة الهيئات المعنية. ومعنى هذا ـ كما أكدته المادة الثانية من النظام الطبيّ الموضوع من بعد[١] ـ أن المضمونين والمضمونات يتمتعون بحرية محدودة في اختيار الطبيب أو القابلة، وإن كان قد نص على أنه يقبل حكماً الأطباء والقابلات القانونيات الذين يمارسون مهنتهم وفقاً للأنظمة المهنية.

ولا شك أن هذه الطريقة من شأنها الحد من ارتفاع تكاليف الخدمات الطبية بالنسبة للصندوق لأن الأطباء والقابلات المقبولين لديه، إنما يتقاضون أجورهم وفقاً للتعرفة التي يضعها الصندوق[٢] إلا أنه في الحالات الخطيرة، يمكن اللجوء إلى طبيب أو قابلة من غير المقبولين من الصندوق ولكن لا يتوجب على الصندوق دفع نفقات المعالجة المتوجبة عليه، إلا بعد

---

(١) للمضمون أن يختار طبيبه من بين الأطباء المقبولين من الصندوق (مادة ٢ نظام طبي).

(٢) «الضمان الاجتماعي في خمس سنوات، حتى نهاية سنة ١٩٧٠»، الجزء ٣، ص ٣٥١. (تقرير وضعه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي).

موافقة المراقبة الطبية على هذا اللجوء[1]. ويدفع الصندوق مساهمته، في حال موافقته على الدفع، على أساس التعرفة المقررة للمعالجين المقبولين منه أو على أساس الكلفة الفعلية، إلاّ إذا كانت هذه الكلفة أقل من التعرفة المقررة.

ب ـ بالنسبة للأدوية والمستحضرات الصيدلية:

لقد حرص المشرع في مجال الدواء والمستحضرات الصيدلية على التوفيق بين فعالية العلاج ومقتضيات التوفير، ولذلك أوجب على الصندوق أن يضع بناء على اقتراح اللجنة الطبية التابعة له جدولاً بالأدوية والمستحضرات الجاهزة، المعتمدة من قبل، مع السعر الخاص لكل منها. كما أوجب على الطبيب المعالج أن يحرص في جميع وصفاته على التوفيق بين أقصى حدود التوفير، وفعالية العلاج، في نطاق التشريعات والأنظمة النافذة، وألا يصف إلاّ المستحضرات المدرجة على الجداول الموضوعة من قبل الصندوق.

ولذلك يشترط لمساهمة الصندوق في تسديد ثمن الأدوية الجاهزة، أن تكون مدرجة على هذا الجدول، وموصوفة من طبيب متعاقد مع الصندوق، وتتم مساهمة الصندوق في ثمن هذه الأدوية، وفقاً لسعرها المحدد في الجدول.

---

(١) وللحصول على هذه الموافقة يتعين على المريض أن يحصل فور معاينته من الطبيب المعالج على إفادة تشرح بالتفصيل حالته الصحية، وبأن هذه الحالة خطيرة وتستدعي معالجة سريعة ومن شأنها استحالة لجوء المريض إلى طبيب مقبول لدى الصندوق.
ويقدم المضمون الإفادة إلى المراقبة الطبية لدى الصندوق في المركز الذي يتبع له في مهلة أقصاها ٤٨ ساعة من تاريخ المعاينة، على أن تحسم من هذه المهلة مدة تعطيل دوائر الصندوق إذا بدأت المهلة قبل إقفال هذه الدوائر.
تحال هذه الإفادة إلى أمانة سر اللجنة الطبية فور تسلمها، وعلى هذه اللجنة إبداء رأيها بمضمون الإفادة ويتخذ المدير العام أو من ينتدبه في ضوء ذلك قراره بقبول أو رفض المساهمة في النفقات الطبية.

أما الأدوية التي يحضرها الصيدلي بنفسه في صيدليته، بناء على وصفة طبية، فتحدد أثمانها وفقاً للتعرفة الرسمية.

ويلاحظ أن المشرع قد أعطى للصندوق الحق في أن يستورد من الخارج ما يحتاج إليه من مستحضرات صيدلية ومواد طبية أو جراحية. كما أعطاه الحق بأن ينشىء أو يستثمر صيدليات لحسابه الخاص. وهذه مسألة هامة لأن كلفة الدواء تشكل نسبة عالية من التكاليف الكلية للضمان الصحي، وقد تصل إلى ١/٣ هذه التوكاليف، كما دلت الترقبات العلمية، والاستقصاءات التي وضعها الصندوق قبل المباشرة في تنفيذ ضمان المرض والأمومة[١] أو إلى ٤٠٪ منها، كما دلت التجارب العملية لمشروع التأمين الصحي في الجمهورية العربية المتحدة السابقة التي كانت مؤلفة من مصر وسوريا[٢] وقد لجأ الصندوق إلى الاستيراد المباشر للدواء خلال سنة ١٩٧٠، فحقق بذلك حسومات بنسبة ٦٥٪ من سعر المبيع في لبنان في مرحلة أولى[٣]، و ٦٠٪ في مرحلة ثانية[٤].

وفي أي حال يتبين من النصوص المتعلقة بصرف الدواء للمضمونين، أن المشرع ترك للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي حرية اختيار صرف الدواء بين الطرق الآتية:

١ ـ أن يتم صرف الدواء بواسطة صيدليات خاصة، يملكها أو

(١) «الضمان الاجتماعي في خمس سنوات، حتى نهاية سنة ١٩٧٠»، الجزء ٣، ص ٣٥١. (تقرير وضعه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي).

(٢) عادل عبد الحميد عز في دراسة له عن التأمين الصحي في لبنان، ص ٦٥ و ٦٦.

(٣) خلال حزيران سنة ١٩٧٠، وفي هذه المرحلة اشترى الصندوق أدوية بما يقارب النصف مليون ليرة.

(٤) خلال أيلول سنة ١٩٧٠، وفي هذه المرحلة اشترى الصندوق أدوية، بما يقارب ١١٠٠,٠٠٠ ليرة.

يستثمرها لحسابه، خصوصاً وأن للصندوق الحق في استيراد الأدوية مباشرة من الخارج[1].

ولا شك أن هذه الطريقة تؤدي إلى وفر كبير في التكاليف كما تؤدي إلى أحكام الرقابة على صرف الدواء. ولكنها تلقى معارضة شديدة من العاملين في تجارة الأدوية من مستوردين وأصحاب صيدليات.

٢ ـ أن يتم صرف الدواء، بواسطة الصيدليات العادية التي يتفق معها الصندوق وهذه الطريقة تتميز بسهولة أداء الخدمة للجمهور ولكنها تؤدي إلى ارتفاع تكلفة الدواء خارج المستشفيات[2].

٣ ـ أن يقوم الصندوق بعد موافقة مجلس الوزراء، بتوزيع المستحضرات الصيدلية والمواد الطبية والجراحية بسعر الكلفة، على الإدارات العامة والمؤسسات العامة أو ذات المنفعة العامة[3].

وقد أقرت هذه الطريقة بالمرسوم رقم ٢٠٤٦ الصادر بتاريخ ٦ تشرين الأول سنة ١٩٧١.

وإذا كان من شأن هذه الطريقة أن تحقق الوفر في التكاليف، وأحكام الرقابة على صرف الدواء، ـ كما في الطريقة الأولى ـ إلا أنها قد تلقى ذات المعارضة التي تلقاها الطريقة المذكورة، فضلاً عن أنها من الناحية العملية قد تسبب بعض المشاق بالنسبة للمضمونين من أجراء المؤسسات الخاصة الذين يقيمون أو يعملون في أمكنة بعيدة عن وجود تلك الإدارات أو المؤسسات العامة أو ذات المنفعة العامة.

---

(١) عادل عبد الحميد عز في دراسته، ص ٣٥.

(٢) عادل عبد الحميد عز في دراسته، ص ٣٦.

(٣) المادة ٢٢ فقرة ٢ معدلة من قانون الضمان الاجتماعي.

٤ ـ أن يعهد مجلس إدارة الصندوق عن طريق التراضي، بتأمين العلاجات الطبية كلياً أو جزئياً إلى رب العمل، أو إلى شخص طبيعي أو معنوي يملك لهذه الغاية وسائل وتجهيزات يرى المجلس أنها مرضية[١].

وقد أقرت هذه الطريقة بموجب المرسوم رقم ٢٦٥٣ الصادر بتاريخ ١٣/١/١٩٧٢ والمنشور في الجريدة الرسمية عدد ٦ تاريخ ٢٠/١/١٩٧٢.

ولعل خير طريقة يمكن اعتمادها في هذا المجال أن يتم صرف الدواء للمضمونين بواسطة جميع الصيدليات بدون استثناء على أن يتم تحديد أسعاره على أساس ثمن الكلفة زائد نسبة معينة كربح للصيدليات «وعلى أن يوضب في عبوات خاصة بالضمان الاجتماعي، يكتب عليها صراحة، عدم قابليتها للبيع[٢]».

جـ ـ بالنسبة ـ للخدمات المخبرية والشعاعية:

للمضمون في ما يتعلق بالتحاليل والفحوص المخبرية والمعالجة والتصوير بالأشعة، حرية الاختيار بين المختبر، ومؤسسات الأشعة المقبولة لدى الصندوق.

وهذا يعني أن المضمون يتمتع بحرية محدودة في اختيار المختبر ومؤسسة الأشعة ومما حدا بالمشرع إلى الحد من حرية المضمون في هذا المجال هو الرغبة في منع ارتفاع تكاليف العناية الطبية إذ أن المختبرات ومؤسسات الأشعة التي تتعامل مع الصندوق إنما تتقاضى أجور ما تقدمه للمضمونين من خدمات وفقاً للتعرفة الموضوعة من الصندوق، وهي تعرفة مخفضة، إذا ما قيست بالأسعار العادية لهذه المؤسسات، إلاَّ أنه في

(١) المادة ٢٢ فقرة ٣ معدلة من قانون الضمان الاجتماعي، ص ٦٦.

(٢) انظر عادل عبد الحميد عز، التأمين الصحي في الجمهورية اللبنانية، ص ٣٤.

الحالات المرضية الخطيرة التي تستدعي المعالجة السريعة، يمكن اللجوء إلى مختبر أو مؤسسة للأشعة غير مقبولين من الصندوق إذا كانا يمارسان عملهما وفقاً للقوانين والأنظمة المهنية، شرط الحصول على المراقبة الطبية على هذا اللجوء، ويدفع الصندوق في حال موافقته وفقاً للتعرفة المقررة للمختبرات ومؤسسات الأشعة المقبولة منه وعلى أساس الكلفة الفعلية إذا كانت هذه الكلفة أقل من التعرفة المقررة.

وتجدر الإشارة أخيراً إلى أنه يجوز للصندوق أن ينشىء أو يستثمر لحسابه مختبرات ومؤسسات للأشعة، وغيرها من مؤسسات العناية الطبية.

د ـ بالنسبة للاستشفاء:

يشمل الاستشفاء المنامة والغذاء والمعالجة الطبية والعمليات الجراحية وخدمات التمريض والمراقبة الطبية. ويتم الاستشفاء في إحدى المستشفيات أو المؤسسات الطبية التابعة للدولة أو للصندوق أو المقبولة منه، شرط الحصول على موافقة الصندوق المسبقة على حاجة المريض للاستشفاء. وللحصول على هذه الموافقة يتعين على المضمون تقديم طلب إلى الصندوق موقع منه أو من وليه، يضعه ويوقعه أيضاً الطبيب المعالج، معيناً فيه الحالة التي تستدعي الاستشفاء ونوعه والأعمال الطبية المرتقبة (المادة ٥٩ من النظام الطبي). ويمكن للمضمون في الحالات الاضطرارية أن يدخل المستشفى قبل الحصول على موافقة الصندوق المسبقة. إلاَّ أنه يتوجب على المستشفى في هذه الحالة أن يوجه إلى الصندوق في أول يوم عمل يلي تاريخ قبوله المضمون، إعلاماً بدخوله المستشفى، ويطلب منه موافقة المراقبة، كما أنه يحق للمضمون في الحالات المرضية الخطيرة التي يتعذر فيها عليه الدخول إلى مستشفى مقبول من الصندوق، أن يلجأ إلى أي مستشفى يمارس عمله وفقاً للقوانين والأنظمة المهنية، وغير مقبول من

الصندوق. وتتبع في هذه الحالة نفس الإجراءات المتعلقة باللجوء إلى طبيب أو مؤسسة طبية غير مقبولين من الصندوق والتي سبقت الإشارة إليها.

وإذا تعذرت معالجة المريض في لبنان، وكانت حالته تتطلب معالجة سريعة، يحق للمضمون، بعد موافقة الصندوق، الاستشفاء في الخارج. وفي هذه الحالة يتحمل الصندوق كافة نفقات المعالجة في الدرجة التي تعادل درجة الضمان في البلد المقصود. وكذلك نفقات السفر بالدرجة السياحية للمريض.

ويلاحظ أن درجة الاستشفاء هي واحدة بالنسبة لجميع المضمونين. وهي توازي الدرجة الثالثة. وإذا شاء المريض الإقامة في درجة غير درجة الضمان، فعليه أن يتحمل فروق التكاليف. وهذا مبدأ سليم ومعمول به في جميع أنظمة الضمان الصحي المطبقة في البلاد الأخرى. وهو يحقق المساواة بين المضمونين من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

١٨٤ ـ مدة العناية الطبية:

لقد حدد المشرع مدة تقديم العناية الطبية لكل حالة مرضية بستة وعشرين أسبوعاً على الأكثر[١]. تبدأ اعتباراً من اليوم الأولى للمرض[٢].

إلا أنه إذا تبين للطبيب المراقب أن المريض يمكن شفاؤه فيما لو استمرت المعالجة لمدة جديدة لا تتجاوز الثلاثة عشر أسبوعاً، يمكن للصندوق أن يقرر متابعة التقديمات حتى نهاية هذه الفترة. أما في حالات المرض التي تحتاج إلى معالجة يتجاوز أمدها التسعة وثلاثين أسبوعاً، فبإمكان مجلس إدارة الصندوق أن يمدد فترة المعالجة لمدة لا تتجاوز

---

(١) المادة ١/١٩ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ص ١٣٥.

السنة، يحيط بعدها الصندوق مؤسسات الإسعاف العام علماً بحالة صاحب العلاقة.

وتستثنى من ذلك حالات الأمراض المزمنة أو المستعصية التي لا تستلزم الانقطاع المتواصل عن العمل. فقد ترك المشرع الباب مفتوحاً لاستمرار إفادة أصحاب هذه الحالات من العناية والأدوية بعد انتهاء فترة السنة وفقاً لشروط خاصة يحددها نظام خاص بهذه الحالات[1].

وبتاريخ ١٩٧٢/٦/٧ أقر مجلس إدارة الضمان النظام الخاص المذكور، وصدقته سلطة الوصاية بقرارها رقم ١/٣٢٩ تاريخ ١٩٧٢/٦/٢٦، وقد حدد هذا النظام شروط تقديم العناية الطبية والأدوية بعد انتهاء فترة السنة الملحوظة في الفقرة ٣ من المادة ١٩ من قانون الضمان الاجتماعي بالأمور الآتية[2]:

١ ـ أن يتوفر في المريض المضمون شرطا الاستحقاق والإفادة.

٢ ـ أن يكون اسم المرض وارداً في الجدول المحدد في المادة الثانية من هذا النظام.

٣ ـ أن توافق مصلحة المراقبة الطبية على أن المرض مزمن أو مستعص.

٤ ـ أن يخضع المريض لفحوص دورية نصف سنوية على الأقل من قبل المراقبة الطبية وبالتعاون مع الطبيب المعالج[3].

---

(١) المادة ٤/١٩ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) المذكرة رقم ٤٤ تاريخ ١٩٧٢/٧/١٧ الصادرة عن مدير عام صندوق الضمان الاجتماعي.

(٣) يستطيع الصندوق إيقاف دفع التقديمات إذا رفض صاحب العلاقة الخضوع للمراقبة الطبية والفحوص الملحوظة في النظام.

كما حددت المادة ٢ من النظام الخاص الأمراض التي تقدم فيها العناية الطبية دون أن تحدد مدة المعالجة، إذ يستمر تقديم هذه العناية طالما تتوفر في المضمون الشروط القانونية لاستحقاق التقديمات.

وتشمل هذه الأخيرة المضمون نفسه وأفراد عائلته في حالات الأمراض التي نصت عليها المادة ٢ من النظام المذكور.

وفور إنتهاء فترة المعالجة التي حددتها الفقرة ٣ من المادة ١٩ من قانون الضمان الاجتماعي[١] (سنة كحد أقصى). تحدد المراقبة الطبية ما إذا كان المرض المزمن أو المستعصي وارداً في الجدول المشار إليه أعلاه وتدرس طرق معالجته بالتعاون مع الأطباء المعالجين. ويعرض على طبيب خبير كل خلاف ينشأ بين الطبيب المراقب والطبيب المعالج.

وقد انتقد بعض الفقهاء[٢] تحديد المعالجة بمدة زمنية معينة ورأى أنه يجب الاستمرار في معالجة المريض إلى أن يتم شفاؤه أو يثبت عجزه نهائياً ويصبح العلاج بالنسبة إليه أمراً لا فائدة منه لا سيما وأن تكاليف علاج الحالات المرضية الطويلة تشكل نسبة ضئيلة للغاية من تكاليف العلاج الكلية في ظل الأعداد الكبيرة للمضمونين، مما لا يدعو إطلاقاً إلى التخلي عن المريض بعد أي فترة زمنية وتحويله إلى مؤسسات الإسعاف العام لا سيما وإن التأمينات الاجتماعية لها طبيعة خاصة لأنها تجمع بين المبادىء التأمينية العادية من ناحية، وبين المساعدات الاجتماعية من ناحية أخرى.

---

(١) نصت الفقرة ٣ من المادة ١٩ من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي:
«في حالات المرض التي يعتبر مجلس الإدارة أنها تحتاج إلى معالجة طبية لمدة يتجاوز مجموعها ٣٩ أسبوعاً، يمكن للمجلس أن يحدد المدة القصوى للمعالجة بسنة».

(٢) عادل عبد الحميد عز، في دراسته حول التأمين الصحي في الجمهورية اللبنانية، ص ٣٢.

ولا شك أن التخلي عن المريض قبل أن يستكمل علاجه ويستعيد قدرته على العمل، وقبل التأكد من عدم قابليته للشفاء، أمر يتنافى مع أهداف الضمان الاجتماعي، والضمان الصحي بالذات. وإن الاستمرار في معالجته أمر تحتمه ضرورة المحافظة على السلامة الاجتماعية والقدرات الإنتاجية. إلا أن ذلك لا يمكن أن يتحقق إلا في حدود إمكانيات الصندوق المالية.

وإذ نرجو أن تساعد قدرات الصندوق المالية في المستقبل، على التخلص من مبدأ وضع حد أقصى لمدة العلاج الطبي، وتوفير هذا العلاج، لمرضى الضمان الصحي إلى أن يتحقق شفاؤهم أو يثبت عدم قابليتهم للشفاء نشير إلى أن المادة ٧٩ من القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠[(١)]، وقد استثنت المعوقين من أحكام المادة ١٩ من قانون الضمان الاجتماعي[(٢)].

وفي مطلق الأحوال فإنه ينظر في حساب المدة المرضية إلى استمرار الحالة المرضية. وتعتبر الحالة المرضية مستمرة إذا كان العلاج متواصلاً. أما إذا كان العلاج متقطعاً فلا يمكن اعتبار الحالة المرضية مستمرة في مجال حساب المدة.

١٨٥ ـ مساهمة المضمون في نفقات العناية الطبية:

إن نفقات العناية الطبية التي تقدم في حالتي المرض والأمومة،

---

(١) المتعلق بحقوق المعوقين، والمنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ٢٥ تاريخ ٨/٦/٢٠٠٠.

(٢) التي تتحدث عن مدة العناية الطبية التي حددتها بستة وعشرين أسبوعاً (٢٦) على الأكثر لكل حالة مرضية، وعن إمكانية تحديد هذه المدة ١٣ أسبوعاً بقرار من الصندوق، وإلى سنة بقرار من مجلس الإدارة، كما أوضحنا أعلاه.

يتحملها المضمون أو المضمونة والصندوق بنسبة ٢٠٪ على الأول و ٨٠٪ على الثاني، محسوبة على أساس التعرفة المقررة من قبل الصندوق. أما نفقات الاستشفاء فتحدد بنسبة ١٠٪ على المضمون و ٩٠٪ على الصندوق[1] وفقاً للتعرفة المقررة من قبل الصندوق ويستثنى من ذلك أجر العمل الطبي في حالة الولادة. فالصندوق يتحمل هذا الأجر بكامله وتستمر مساهمة المضمون أو المضمونة في الاستشفاء وغرفة العمليات وغيرها على النحو المحدد أعلاه، أي بنسبة ١٠٪ على المضمون و ٩٠٪ على الصندوق. وتبدأ مساهمة الصندوق في نفقات العناية الطبية منذ اليوم الأول للمرض. وذلك بخلاف تعويض المرض الذي لا يستحق إلاَّ منذ اليوم الرابع للانقطاع عن العمل.

وقد قصد المشرع من تحميل المضمون بجزء من نفقات العناية الطبية الحد من الإسراف في النفقات وحماية الصندوق من سوء الاستغلال، مفترضاً أن باستطاعة المضمون تحمل هذا العبء لفترة زمنية معينة. ولذلك رأى إعفاء العاجزين على العمل عجزاً مؤقتاً من هذه المساهمة اعتباراً من الأسبوع السادس للعجز لأنه بعد مرور خمسة أسابيع على العجز، يستحيل افتراض ادعاء المرض، لا سيما وأن الانقطاع عن العمل، يفقد المضمون جزءاً من دخله، وقد أحسن المشترع صنعاً في إقرار هذا الإعفاء، لأن المريض بعد خمسة أسابيع من المعالجة وانقطاع الكسب قد لا يجد ما ينفق منه على علاجه، هذا فضلاً عن أن الهدف الأساسي من مساهمة المضمون

---

(١) المادة الأولى من المرسوم رقم ٣٦٨٥ تاريخ ٢٢ حزيران ١٩٩٣، الذي حل محل المرسوم رقم ٣١٤٥ تاريخ ١١ نيسان ١٩٨٦ الذي حدد المساهمة في تكاليف العناية الطبية بنسبة ١٠٪ على عاتق المضمون و ٩٠٪ على عاتق الصندوق في حالات الاستشفاء، وبنسبة ٣٠٪ على عاتق المضمون، و ٧٠٪ على عاتق الصندوق في سائر تكاليف العناية الطبية.

ـ كما تقدم ـ هو منع الاستغلال، وليس المشاركة في التمويل، لأن المشاركة في التمويل تتم عن طريق الاشتراكات. وفي كل هذه الحالات ينبغي على المضمون صرف نفقات المعالجة على أن يعود على الصندوق بما يترتب عليه منها.

وبالإضافة إلى مساهمة الصندوق في نفقات العلاج يرد الصندوق للمضمونين أجور النقل عندما يتوجب عليهم مغادرة محل إقامتهم إلى مؤسسة استشفاء بموافقة الصندوق لمعالجتهم فيها أو إلى مركز التجهيز بدعوة من هذا المركز. ويحسب الصندوق هذه النفقات على أساس تعرفة النقل الرسمية في السيارات العامة، أو على أساس تعرفة النقل في سيارات الإسعاف إذا كان المريض في حالة لا تسمح له باستخدام وسائل النقل العادية.

١٨٦ ـ حالات إعفاء المضمون من المساهمة في نفقات العناية الطبية:

يعفى المضمون من المساهمة في نفقات العناية الطبية في الحالات الآتية:

ـ غسل الدم بالكلية الاصطناعية[١].

ـ الولادة[٢]. وتجدر الإشارة إلى أن الإعفاء هنا يقتصر على تكاليف الولادة فقط. أما ما عدا ذلك من التكاليف، كأجور الاستشفاء وأجرة غرفة العمليات، والأدوية، وغير ذلك، فإن مساهمة المضمون تبقى قائمة وفقاً للأصول العادية.

---

(١) المادة الأولى من المرسوم رقم ١٧٨٦ تاريخ ١٤/٢/١٩٧٩.

(٢) المادة الأولى من المرسوم رقم ٧٤٣١ تاريخ ١٦/٣/١٩٧٤.

ـ عجز المضمون الموقت عن العمل ابتداء من الأسبوع السادس للعجز[1].

ويقصد بالعجز المؤقت عن العمل، الانقطاع عن العمل بسبب المرض. فبمقتضى المادة ٢٠/ ٢ من قانون الضمان الاجتماعي يعفى المضمون في حالة العجز الموقت عن العمل من نفقات العناية الطبية اعتباراً من الأسبوع السادس للعجز، ويتحمل الصندوق كامل النفقات وفقاً للتعرفة المحددة من قبله.

والغاية من هذا الإعفاء هي مساعدة المضمون الذي قد لا يجد بعد هذه الفترة من الانقطاع القسري عن العمل، وخسارة الأجر، ما ينفق منه على علاجه.

٤ ـ الاستشفاء في الخارج[2]:

ألغي الاستشفاء في الخارج بموجب المرسوم رقم ٩٨٠٤ تاريخ ٢٨/ ١/ ١٩٩٧، وقبل صدور هذا المرسوم كان الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يتحمل كامل نفقات المعالجة في الخارج بما فيها نفقات السفر بالدرجة السياحية، وذلك بموجب المرسوم رقم ١٣٨٤ تاريخ ١٦/ ٦/ ٧٨.

المطلب الثاني

تعويض المرض

١٨٧ ـ المقصود بتعويض المرض[3]:

نصت المادة ١/٢٣ من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي:

---

(١) المادة ٢٠/ ٢ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) المرسوم رقم ١٣٨٤ تاريخ ١٦/ ٦/ ١٩٧٨ ـ وقد ألغي هذا المرسوم فيما بعد، بموجب المرسوم رقم ٩٨٠٤ تاريخ ٢٨/ ١/ ١٩٩٧ كما أشرنا أعلاه.

(٣) لم يوضع تعويض المرض موضع التنفيذ حتى الآن. وعلى هذا. فإن تقديمات فرع ضمان المرض والأمومة، تقتصر على العناية الطبية.

«يحق للمضمون الذي يصاب بنتيجة مرض بعجز موقت عن العمل يتثبت منه طبيب مقبول، ويؤدي إلى توقف كسبه، أن يتقاضى تعويض مرض عن كل يوم من أيام العجز بدون فرق بين أيام الشغل وأيام التعطيل، وذلك اعتباراً من اليوم الرابع للعجز».

يستفاد من هذا النص أن تعويض المرض هو دخل بديل يعطاه المضمون الذي أصيب بعجز عن العمل نتيجة مرض ألم به وأدى إلى انقطاع كسبه، لتعويضه عن أجره المفقود، ومساعدته على الاحتفاظ بمستوى معيشة مناسب في فترة توقفه عن العمل.

وهكذا تكتمل حلقة الضمان ضد المرض، فبالإضافة إلى العناية الطبية التي تهدف إلى حماية صحة المضمون، يقوم تعويض المرض بحماية أمنه الاقتصادي من نتائج انقطاع الكسب الناتج عن المرض.

وينحصر الحق في التعويض بالمضمون نفسه، دون أفراد عائلته الذين يقتصر حقهم على تقديمات العناية الطبية فقط.

وبصرف تعويض المرض للمضمون عن أيام العجز بدون فرق بين أيام الشغل، وأيام التعطيل (العطلة الأسبوعية، عطلة الأعياد، وغير ذلك من العطل القانونية)، ولكن لا يجوز الجمع بين هذا التعويض وبين الأجر، لأن تعويض المرض لا يستحق إلاّ إذا أدى المرض إلى انقطاع كسب المضمون.

١٨٨ ـ شروط استحقاق التعويض:

يجب أن تتوفر في المضمون لاستحقاق تعويض المرض شروط عامة وشروط خاصة، نعرضها فيما يلي:

أولاً ـ الشروط العامة:

۱ ـ صفة المضمون الأصلي:

لا يستحق تعويض المرض ـ كما أشرنا آنفاً ـ سوى المضمون بصورة أصلية وفقاً للشروط المنصوص عنها في قانون الضمان الاجتماعي، وفي القوانين الخاصة طوائف المضمونين، والتي تحدثنا عنها في موضع سابق من هذا البحث.

۲ ـ مدة العمل أو الاشتراك في الضمان:

نصت المادة ١٦/١ من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي: «لا تستحق تقديمات المرض إلاّ إذا كان المضمون مشتركاً في الضمان طيلة ثلاثة أشهر على الأقل، خلال الستة أشهر السابقة لتاريخ التثبت الطبي...».

وقد تحدثنا عن مضمون هذا الشرط لدى بحثنا في الشروط الواجبة لاستحقاق تقديمات العناية الطبية(۱).

ثانياً ـ الشروط الخاصة:

بالإضافة إلى الشروط العامة المشار إليها أعلاه، يجب أن تتوفر في المضمون الشروط الخاصة الآتية:

۱ ـ أن يكون المرض غير ناتج عن طارىء عمل أو مرض مهني لأنه في هذه الحالة يخضع لضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية.

۲ ـ أن يسبب المرض عجزاً موقتاً عن العمل يتجاوز الثلاثة أيام، وأن يؤدي إلى انقطاع الكسب.

---

(۱) بند ۱۷٥، ص۳۹٦، وما يليها من هذا الكتاب.

٣ ـ أن يثبت حالة العجز طبيب مقبول لدى الصندوق، بواسطة تقرير طبي.

٤ ـ أن يقوم رب العمل شخصياً بالإفادة عن أن المضمون قد انقطع عن العمل.

١٨٩ ـ مقدار تعويض المرض:

أن تعويض المرض، لا يغطي كامل الدخل المقطوع بسبب العجز المرضي. فالصندوق لا يتحمل سوى جزء من هذا الدخل، أما الجزء الباقي فيتحمله المضمون. ويعود السبب في ذلك إلى ضعف إمكانات الصندوق المالية من جهة، وإلى الرغبة في عدم تشجيع المضمون على الكسل وإطالة انقطاعه عن العمل من جهة أخرى ويخفض تعويض المرض في حالة وجود المريض في المستشفى، بينما يزيد هذا التعويض في حالة وجود المريض خارج المستشفى. وكذلك تقل قيمة هذا التعويض في الأيام الثلاثين الأولى، عن قيمته في الأيام التالية.

فالتعويض الذي يحصل عليه المضمون خلال الأيام الثلاثين الأولى من العجز، يبلغ ٥٠٪ من متوسط كسبه اليومي في حالة وجوده خارج المستشفى و ٣٠٪ من متوسط هذا الكسب في حالة وجوده في المستشفى.

أما بعد انقضاء هذه المدة، واعتباراً من اليوم الواحد والثلاثين، فترفع نسبة التعويض إلى ٧٥٪ عندما يكون المريض خارج المستشفى، و ٥٠٪ عندما يكون المريض في المستشفى، شرط أن يثبت طبيب الصندوق المراقب ضرورة استمرار الانقطاع عن العمل. والسبب في هذه التفرقة في مقدار التعويض يعود إلى أن المريض المضمون يحصل في حالة وجوده في المستشفى على الطعام والإقامة وما تقتضيه الإقامة من خدمة. ولأنه خلال الثلاثين يوماً الأولى من المرض يستطيع مواجهة النقص في دخله من

مدخراته الشخصية، بينما قد لا يتوافر له ذلك إذا طالت مدة المرض أكثر من ذلك.

وتحديد التعويض بنسبة مئوية من الأجر يستند إلى مبدأ اجتماعي سليم، إذ يوفر للأجير الرعاية الاجتماعية التي يحتاج إليها في فترة عجزه عن العمل، ويحول في الوقت نفسه دون تمارض الأجير إذا ما علم أنه سيحصل على أجره كاملاً وخاصة في الأيام الأولى لفترة العجز. غير أنه يلاحظ أن المشرع لم يفرق من حيث مقدار التعويض في جميع الحالات المتقدمة، بين المتزوج والأعزب، ولم يراع الحالة العائلية للمضمون. ولا شك أن هذا موقف منتقد[1]، لأن المضمون المتزوج أو الذي يعيل أبوين أو أخوة يتأثر بتخفيض أجره أكثر من الأعزب، ولذلك يجب إعادة النظر بتعويضات المرض، بحيث يكون التعويض الذي يستحق للمتزوج أعلى من التعويض الذي يستحق للأعزب. وبحيث يزيد التعويض للمتزوج بزيادة عدد الأفراد الذين يعولهم. وهذا المبدأ مطبق في فرنسا وبريطانيا ويوغسلافيا وروسيا، وكان مطبقاً في جمهورية المانيا الديمقراطية.

١٩٠ ـ تحديد متوسط الكسب اليومي المعتمد لحساب التعويض:

إن متوسط الكسب اليومي الذي يعتمد لحساب تعويض المرض ـ كما حددته المادة ١/٢٣ من قانون الضمان الاجتماعي ـ هو الناتج عن مجموع

(١) انظر في نقد عدم التفريق بين المتزوج والإعزب، عادل عبد الحيمد عز، المرجع السابق ـ ص ٣٨، وقد جاء فيه قوله «والنقد الذي يمكن توجيهه هنا هو أن المشرع لم يفرق في حالة العلاج داخل المستشفيات بين المتزوج والأعزب، وكان يجب تخفيض التعويض بالنسبة للمتزوج، بنسبة أقل من الأعزب». وعموماً كان يجب مراعاة الحالة العائلية عند وضع تعويضات العجز المؤقت عن العمل بسبب المرض في فرنسا ترفع نسبة التعويض إلى الثلثين إذا كان مكلفاً بإعاشة عائلته، بينما يكون هذا التعويض نصف الأجر اليومي إذا كان المضمون غير مكلف بإعاشة عائلته.

الكسب المحدد في المادة ٦٨ وما يليها من هذا القانون، الذي تقاضاه صاحب العلاقة خلال الثلاثة أشهر السابقة التاريخ المرض مقسوماً على ٩٠.

إلاّ أنه يحق لمجلس الوزراء أن يحدد حداً أدنى لهذا الكسب بمرسوم يتخذه بناء على اقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس إدارة الصندوق، بعد الأخذ بعين الاعتبار التشريع المتعلق بالحد الأدنى للأجور(١).

١٩١ - تاريخ نشوء الحق بتعويض المرض:

يعطي تعويض المرض اعتباراً من اليوم الرابع للانقطاع عن العمل،

---

(١) تنص المادة ٦٧/ ١ من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي: «إن الكسب الذي يتخذ أساساً لحساب الاشتراكات يشتمل على مجموع الدخل الناتج عن العمل بما فيه جميع العناصر واللواحق، ولا سيما تعويض الساعات الإضافية المدفوع بصورة معتادة، والمبالغ المدفوعة عادة من أشخاص ثالثين (الإكراميات) وكذلك المنافع المقدمة عيناً». إلا أن المادة الأولى من القانون رقم ١٣٧ تاريخ ٢٦/ ١٠/ ١٩٩٩ ذكرت أن التقديمات العينية التي تشمل المأكل والملبس لا تعتبر من لواحق الأجر، ولا تخضع لضريبة الدخل، كما أنها لا تعتبر من عناصر الكسب الخاضع لاشتراكات الصندوق (راجع هذا القانون في عدد الجريدة الرسمية رقم ٥٠ تاريخ ٢٨/ ١٠/ ١٩٩٩).
وكذلك نصت المادة ٦٨/ ٢ من قانون الضمان الاجتماعي على أنه يؤخذ كحد أقصى للدخل الخاضع للحسومات الدخل الذي تبلغ قيمته ٩٠٠٠ ليرة سنوياً أو ٧٥٠ ليرة شهرياً أو ١٧٥ ليرة أسبوعياً أو ٢٥ ليرة يومياً. ويمكن تعديل هذا الحد الأقصى بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل وبعد إنهاء مجلس الإدارة».
وقد عدل هذا الحد الأقصى بالنسبة لفرع ضمان المرض والأمومة بحيث أصبح مساوياً لثلاثة أضعاف الحد الأدنى الرسمي للأجور، وذلك بموجب المرسوم رقم ٣٣٤٦، تاريخ ١١ نيسن ١٩٨٦ المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ١١ تاريخ ٢٤/ ٤/ ١٩٨٦. ثم عدل مجدداً بموجب المرسوم رقم ٥١٠١ تاريخ ٢٤/ ٣/ ٢٠٠١ المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ١٤ تاريخ ٢٩/ ٣/ ٢٠٠١، بحيث أصبح ١٥٠٠٠٠٠ ل.ل. (مليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية) شهرياً.

وهكذا يتحمل المضمون عبء الأيام الثلاثة الأولى. وقد استقى المشرع اللبناني هذه القاعدة من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي.

والغاية من هذا التدبير هي التخفيف من سوء الاستغلال والتقليل من المصروفات الإدارية نظراً لكون الأمراض للفترات الزمنية القصيرة كثيرة الحدوث والتكرار لا سيما وإن المريض يكون في الغالب قادراً على مواجهة الأيام الثلاثة الأولى من مدخراته. هذا فضلاً عن أنه خلال هذه الفترة يصعب على الصندوق إجراء المراقبة الطبية. وهذا المبدأ معمول به في مختلف بلاد العالم حتى الاشتراكية منها. وقد استقاه المشرع اللبناني من القانون الفرنسي الذي يقضي بدفع التعويض اعتباراً من اليوم الرابع للعجز.

ومع ذلك فقد اعترضت نقابات العمال على حرمان الأجير من التعويض خلال أيام العجز الثلاثة الأولى، مطالبة بصرف التعويض اعتباراً من اليوم الأول للعجز، قياساً على ما نصت عليه المادة ٤٠ من قانون العمل المتعلقة بالإجازات المرضية.

وقد كان لهذا الاعتراض أثره في عدم وضع نظام التعويض عن العجز المؤقت عن العمل في حالة المرض والأمومة موضع التنفيذ.

١٩٢ ـ مدة تعويض المرض:

تدفع تعويضات المرض لمدة أقصاها ستة وعشرون أسبوعاً يمكن تمديدها إلى تسعة وثلاثين أسبوعاً أو إلى سنة بقرار من مجلس إدارة الضمان، إذا قرر طبيب الصندوق المراقب أن المرض يمكن شفاؤه باستمرار العلاج فترة جديدة. وهذا يعني أن تقديم تعويض المرض مرتبط ارتباطاً وثيقاً باستمرار تطبيق العناية الطبية التي حدد لها مثل هذه المدة.

وهذا التحديد منتقد ـ كما رأينا ـ[1] لأنه ينافي أهداف الضمان الاجتماعي، وأهداف الضمان الصحي بالذات، لأن المريض لفترة طويلة يكون في حاجة ماسة إلى الرعاية، لا سيما وأنه لا يوجد نظام لضمان العجز الدائم عن العمل بسبب المرض، ولأن حالات العجز الطويلة المدة تشكل نسبة ضئيلة بالقياس إلى أعداد المضمونين، بحيث أنها لا تشكل عبئاً على الصندوق.

١٩٢ (مكرر) ـ دفع تعويض المرض:

يدفع تعويض المرض في نهاية كل أسبوع ما لم تلحظ استثناءات خاصة لهذه القاعدة في النظام الداخلي للصندوق. وتجدر الملاحظة أنه لا يمكن الجمع بين تعويض المرض، وتعويض طارىء العمل أو المرض المهني، أو بينه وبين تعويض الأمومة، لأن تعويض المرض يهدف إلى سد الفراغ الحاصل بسبب فقدان الكسب، فإذا لم يتوقف كسب المضمون في فترة عجزه عن العمل، تنتفي حاجته إلى التعويض.

ويتم دفع التعويض، إما نقداً في المركز الذي يتبع له المضمون، أو بواسطة من يمثل صندوق الضمان، وإما بموجب شيك يسلم له أو لزوجه بموجب تفويض. ويمكن أن يدفع الصندوق ما يتوجب عليه إلى شخص ثالث يحمل تفويضاً من المضمون تحدد أصوله بقرار من المدير العام. ولا يصلح هذا التفويض إلا لمدة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ توقيعه. وقد صدر عن المدير العام للصندوق قرار عين فيه الأشخاص الثالثين الذين يحق لهم بموجب هذا التفويض قبض تعويض المرض المستحق للمضمون على الوجه التالي: الزوج، الأشقاء، الزوجة، الشقيقات، الأبناء، والوالدان.

(١) عادل عبد الحميد عز، المرجع السابق، ص ٣٨.

ويجب أن يشار إلى هذا التفويض في المكان المخصص له على إستمارة المرض أو على المطبوعة المخصصة لهذه الغاية.

ويمكن لغير هؤلاء الأشخاص قبض التعويضات المستحقة للمضمون، ولكن بموجب توكيل رسمي منظم لدى الكاتب العدل.

١٩٣ ـ إلغاء التعويض:

يمكن للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، مع الاحتفاظ بكافة الحقوق الأخرى، إلغاء تعويض المرض، وإذا اقتضى الأمر طلب إعادة التعويضات المدفوعة بدون حق، وذلك في الحالتين التاليتين[١]:

١ ـ عندما يكون صاحب العلاقة قد حصل أو حاول الحصول بطريقة الغش على تقديمات لاحق له فيها. ويتحقق الغش هنا باستعمال أساليب الخدعة أو الحيلة أو بارتكاب المخالفات الجسيمة بقصد تضليل الصندوق وحمله على صرف التعويض للمضمون مع علم هذا الأخير بأن لا حق له في هذا التعويض.

٢ ـ عندما يكون المرض ناتجاً عن جناية أو جنحة ارتكبها صاحب العلاقة، أو عن خطأ مقصود من نيله للاستفادة من التقديمات. أي أنه لا يكفي لإلغاء التعويض، واستعادة ما دفع منه، أن يكون المرض ناتجاً عن جناية أو جنحة ارتكبها المضمون في نفسه، بل يجب أن يكون دافعه إلى ذلك، هو الحصول على التقديمات. أما إذا كان هدف المضمون من الجناية أو الجنحة التي ارتكبها غير ذلك، كالرغبة في الانتحار مثلاً، فلا يحق للصندوق إلغاء التعويض أو استعادة ما دفع منه، لأن الحصول على تقديمات الضمان لم يكن هو هدف المضمون مما فعله في نفسه.

---

(١) المادة ١/٢٥ من قانون الضمان الاجتماعي.

١٩٤ ـ إيقاف دفع التعويض أو إنقاص قيمته:

كذلك يستطيع الصندوق أن يوقف دفع التعويضات أو أن ينقص قيمتها، في الحالات الآتية[١]:

١ ـ عندما يرفض صاحب العلاقة الخضوع للمراقبة والفحوص الطبية والإدارية الملحوظة في نظام الصندوق الداخلي، أو إذا لم يتقيد بالتعليمات الطبية في حال حصوله على إذن بالتوقف.

٢ ـ طيلة وجود صاحب العلاقة خارج البلاد، ما لم يتضمن النظام الداخلي أحكاماً مخالفة، ذلك لأنه في هذه الحالة يتعذر على الصندوق إجراء المراقبة الطبية.

٣ ـ طيلة المدة التي يقوم فيها صاحب العلاقة بتنفيذ عقوبة مانعة للحرية، إذ في مثل هذا الوضع يكون انقطاع الكسب ناتجاً عن عقُوبة جزائية، وليس عن مرض.

المطلب الثالث
تعويض الأمومة

١٩٥ ـ هدف التعويض:

إن الهدف من تعويض الأمومة، كالهدف من تعويض المرض، هو تعويض المرأة المضمونة عن دخلها المفقود، جراء انقطاعها عن العمل بسبب الأمومة. وتقتصر الإفادة من هذا التعويض على المضمونة وحدها، ولا تمتد إلى زوجة المضمون أو غيرها من المستفيدات من ضمان الأمومة بالتبعية[٢].

---

(١) المادة ٢/٢٥ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) وهذا ما تشير إليه المادة ٢٦ من قانون الضمان الاجتماعي بنصها: «لكل مضمونة الحق بتعويض أمومة...».

١٩٥ ـ شروط استحقاق التعويض:

لاستحقاق تعويض الأمومة، يجب أن تتوفر في المضمونة الشروط العامة والخاصة التي حددها القانون لاستحقاق تقديمات ضمان المرض والأمومة وهي التالية:

أولاً ـ الشروط العامة:

١ ـ صفة المضمونة:

يجب أن تكون المرأة مضمونة بصورة شخصية وفقاً للشروط المنصوص عنها في قانون الضمان الاجتماعي، وفي غيره من القوانين الخاصة المتعلقة بالموضوع.

٢ ـ مدة العمل أو الاشتراك في الضمان:

ذكرنا في السابق[1]، أنه يشترط لاستحقاق تقديمات المرض أن يكون المضمون مشتركاً في الضمان طيلة ثلاثة أشهر على الأقل خلال الستة أشهر السابقة لتاريخ التثبت الطبي (م ١٦/١ ضمان اجتماعي).

وهذا الشرط عينه يجب أن يتوفر في المضمونة لكي تستفيد من تعويض الأمومة، كما يتضح من نص الفقرة الثانية من المادة ١٦ من قانون الضمان الاجتماعي التي سنعرض لها فيما يلي:

ثانياً ـ الشروط الخاصة:

١ ـ مدة الانتساب:

بالإضافة إلى مدة العمل أو الاشتراك المطلوبة لإفادة المضمونة من تقديمات الأمومة، ومنها تعويض الأمومة، يجب أن تكون المضمونة منتسبة

---

(١) بند ١٧٧، ص ٣٩٨.

للضمان منذ عشرة أشهر على الأقل قبل الموعد المفترض للولادة. وهذا ما تنص عليه المادة ٢/١٦ من قانون الضمان الاجتماعي التي تقول: «علاوة على ما تقدم (أي علاوة يمكن شرط مدة الاشتراك) من أجل استفادة المضمونة أو أحد أفراد عائلتها من تقديمات الأمومة، يجب أن تكون المضمونة منتسبة للضمان منذ عشرة أشهر على الأقل قبل الموعد المفترض للولادة».

٢ ـ الامتناع عن العمل وقبض الأجر:

تنص المادة ١/٢٦ من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي: «لكل مضمونة الحق بتعويض أمومة طيلة فترة العشرة أسابيع التي تقع خلالها الولادة، شرط أن تمتنع عن العمل وألا تتقاضى أي أجر خلال تلك الفترة».

ويتضح من هذا النص أنه يجب على المضمونة لكي تستحق تعويض الأمومة، أن تمتنع **عن العمل** وألاَّ تتقاضى أي أجر طيلة فترة العشرة أسابيع التي يدفع عنها التعويض.

أما شرط الامتناع عن **العمل** طيلة فترة العشرة أسابيع التي تقع خلالها الولادة، فيقصد به توفير راحة المرأة، وتمكينها من التفرغ للعناية بطفلها.

أما شرط عدم تقاضي الأجر خلال تلك الفترة فيرمي إلى منع الجمع بين الأجر وتعويض الأمومة، لأن التعويض هو البديل عن الأجر، عندما ينقطع الأجر، نتيجة لانقطاع المضمونة عن العمل بسبب الأمومة.

١٩٧ ـ مقدار التعويض:

إن تعويض الأمومة يعادل ثلثي متوسط الكسب اليومي محسوباً على نفس الأساس المعتمد لحساب تعويض المرض، الذي سبق شرحه فيما

تقدم[1]. إذا كانت صاحبة العلاقة خارج المستشفى، و ٤٠٪ من متوسط هذا الكسب إذا كانت داخل المستشفى، وذلك خلال الثلاثين يوماً الأولى من إجازة الأمومة المحددة بعشرة أسابيع[2]، ويبدأ التعويض منذ اليوم الأول للإجازة، خلافاً لتعويض المرض الذي يبدأ اعتباراً من اليوم الرابع للعجز عن العمل.

أما بعد الأيام الثلاثين الأولى لانقطاع المضمونة العمل، وابتداء من اليوم الرابع للعجز عن العمل.

أما بعد الأيام الثلاثين الأولى لانقطاع المضمونة العمل، وابتداء من اليوم الحادي والثلاثين، فيرفع مقدار التعويض إلى ١٠٠/١٠٠ من متوسط الكسب اليومي إذا كانت المضمونة خارج المستشفى؛ وإلى ثلثي متوسط الكسب اليومي إذا كانت داخل المستشفى.

١٩٨ ـ مدة التعويض:

نصت المادة ١/٢٦ من قانون الضمان الاجتماعي على أن «لكل مضمونة الحق بتعويض أمومة طيلة فترة العشرة أسابيع التي تقع خلالها الولادة...».

ولم يحدد القانون تاريخ بداية هذه الفترة، ولا تاريخ انتهائها. كما أنه لم يتضمن نصاً كنص المادة ٢/٢٨ من قانون العمل الذي «يحظر على أرباب العمل وعملائهم[3] أن يسمحوا للنساء أن يعدن إلى العمل قبل انقضاء ثلاثين يوماً على تاريخ الولادة المحتمل»، مع أن الأمر يتعلق بمصلحة الأم والمولود.

---

(١) ما سبق، بند ١٩١ ص ٤٣٤ ٤٣٥.

(٢) راجع المادة ١/٢٦ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٣) «عملاؤهم» تعني هنا من يقوم بإدارة ومراقبة العمال والمستخدمين ويبقى مرؤوساً من رب العمل agent de maîtrise (صادر بين التشريع والاجتهاد، قوانين العمل ص ٤٣.

ولذلك نرى ضرورة تدخل المشترع لتحديد تاريخ بدء إجازة الأمومة وتاريخ انتهائها على نحو لا يسمح بعودة المضمونة إلى العمل قبل مضي مدة كافية لاستعادة نشاطها والتأمين على مولودها.

١٩٩ ـ إيقاف التعويض أو إنقاصه:

تطبق على تعويض الأمومة من حيث إيقافه وإنقاصه أحكام الفقرة الثانية من المادة ٢٥ من قانون الضمان الاجتماعي المتعلقة بإيقاف وإنقاص تعويض المرض، وهي التالية:

١ ـ عندما ترفض صاحبة العلاقة الخضوع للمراقبة والفحوص الطبية والإدارية الملحوظة في نظام الصندوق الداخلي.

٢ ـ إذا لم تتقيد بالتعليمات الطبية.

٣ ـ طيلة وجود صاحبة العلاقة خارج البلاد، ما لم يتضمن النظام الداخلي أحكاماً مخالفة.

٤ ـ طيلة المدة التي تقوم فيها صاحبة العلاقة بتنفيذ عقوبة مانعة للحرية.

ولكننا نرى أن المضمونة يجب ألا تفقد حقها في تعويض الأمومة إذا كان وجودها في الخارج لأمر اقتضته الضرورة الملحة.

ويلاحظ أن وقف التعويض أو إنقاصه في الحالات المتقدمة لا يتم بصورة حكمية، وإنما يقرره الصندوق في ضوء الظروف الخاصة بكل حالة على حدة، وإمكانية ممارسة حقه في المراقبة الطبية، بدليل أن المادة ٢٥/ ٢ من قانون الضمان الاجتماعي استعملت في نصها على إيقاف أو إنقاص تعويضات الأمومة، عبارة «يستطيع الصندوق أن يوقف دفع التعويضات أو ينقص قيمتها. . . .» ولم تستعمل عبارة «يوقف الصندوق دفع التعويضات أو ينقص قيمتها. . . .».

المطلب الرابع
تعويض نفقات الدفن

٢٠٠ ـ تذكير:

قلنا إن تغطية الوفاة تتم، من حيث المبدأ، بطريقتين:

١ ـ بصرف مبلغ معين لعائلة المتوفى لمساعدتها في تجهيز الميت ودفنه، وتعرف هذه المساعدة باسم «تعويض نفقات الدفن».

٢ ـ وإذا كان المتوفى هو رب العائلة الذي يعيلها، يصرف لأفراد العائلة الذين كانوا في عهدته، إعانة شهرية، تعينهم على العيش بأمان بعد أن فقدوا معيلهم.

وقد رأينا أن القانون اللبناني، اكتفى، في حالة الوفاة غير الناتجة عن طارىء عمل أو مرض مهني، بتعويض نفقات الدفن، ولم يأخذ بمبدأ الإعانة الشهرية لأفراد عائلة المضمون.

٢٠١ ـ مقدار تعويض نفقات الدفن:

لقد حدد قانون الضمان الاجتماعي ابتداء[1] تعويض نفقات الدفن بمبلغ مقطوع قدره مئتا ليرة لبنانية. إلاّ أن تدني قيمة النقد، وتبدل الأوضاع الاقتصادية، أفقدا هذا التعويض قيمته، والدائدة منه، مما اضطر المشترع إلى تعديله وربطه بالحد الأدنى للأجور، بحيث يرتفع هذا التعويض، كلما ارتفعت الأسعار، وأدى ارتفاعها إلى رفع الحد الأدنى للأجور. وبموجب هذا التعديل حدد المشترع تعويض نفقات الدفن بـ ١٥٠٪ من الحد الأدنى

---

(١) المادة ٢٧ من قانون الضمان الاجتماعي بنصها القديم.

الرسمي للأجور المعمول به[1].

٢٠٢ ـ المستفيدون من تعويض نفقات الدفن:

حدد قانون الضمان الاجتماعي[2] أصحاب الحق في تعويض نفقات الدفن على النحو التالي:

١ ـ المضمون نفسه، في حال وفاة أحد أفراد عائلته المعينين في المادة ٢/١٤ من هذا القانون، والذين تحدثنا عنهم في مجال حديثنا عن المستفيدين من العناية الطبية[3].

٢ ـ أفراد العائلة المشار إليهم، في حال وفاة المضمون نفسه.

ولكن تجدر الإشارة إلى أن المضمونين الخاضعين فقط لتقديمات العناية الطبية في حالات المرض والأمومة كالطلاب الجامعيين، وأفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة، لا يفيدون من تعويض نفقات الدفن في حال وفاة أفراد عائلاتهم، كما لا يفيد أفراد عائلة المضمون من هذا التعويض في حال وفاته[4].

يهدف تعويض نفقات الدفن إلى تغطية النفقات الملحة الناتجة عن الوفاة، ويستحق هذا التعويض سواء أكانت الوفاة طبيعية أو نتيجة لانتحار أو لحادث. ولكنه لا يستحق إذا كانت الوفاة ناتجة عن طارىء عمل أو عن مرض مهني، لأن الوفاة الناتجة عن تحقق هذين الخطرين، يغطيها فرع طوارىء العمل والأمراض المهنية.

---

(١) المادة الأولى من القانون رقم ٨٧/٢٠ الذي عدل المادة ٢٧ من قانون الضمان الاجتماعي وهذا القانون منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٢٠ تاريخ ١٩٨٧/٥/٤.

(٢) المادة ٢٧ من قانون الضمان الاجتماعي، معطوفة على المادة ٢/١٤ من هذا القانون.

(٣) راجع ما سبق، ص٣٩٥ وما يليها من هذا الكتاب، بند ١٧٤.

(٤) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ص ١٨٥.

المبحث الثالث

مرور الزمن على تقديمات ضمان المرض والأمومة

٢٠٣ ـ إن تقديمات الضمان الاجتماعي المستحقة هي عبارة عن حقوق شخصية تترتب للمضمون في ذمة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. وبما أن الحقوق الشخصية تسقط بمرور الزمن إذا ما أهمل الدائن المطالبة بها خلال المدة القانونية المحددة لذلك، كذلك تسقط بمرور الزمن تقديمات الضمان الاجتماعي، إذا ما أهمل صاحب الحق فيها المطالبة بها خلال المدة القانونية.

وتختلف مدة مرور الزمن على تقديمات الضمان الاجتماعي، باختلاف تلك التقديمات.

وبالنسبة لتقديمات ضمان المرض والأمومة، فقد حددت الفقرة الأولى من المادة ٥٦ من قانون الضمان الاجتماعي مدة مرور الزمن على هذه التقديمات بستة أشهر تبدأ من تاريخ استحقاقها[(١)].

إلاّ أن الفقرة الثانية من المادة ٥٦ المذكورة نصت على «أن مدة مرور الزمن على تقديمات العجز الدائم أو الوفاة هي سنتان من تاريخ استحقاقها».

وقد طبقت إدارة الضمان مدة مرور الزمن المحددة بسنتين على تعويض نفقات الدفن المقرر في ضمان المرض والأمومة، إعمالاً لنص الفقرة الثانية من المادة ٥٦ آنفة الذكر[(٢)].

---

(١) جاء في الفقرة الأولى من المادة ٥٦ من قانون الضمان الاجتماعي ما يلي: «إن مدة مرور الزمن عى تقديمات ضمان المرض والأمومة وضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية هي ستة أشهر اعتباراً من تاريخ استحقاقها».

(٢) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ص ١٨٨.

غير أن التدقيق في نص هذه الفقرة التي تقول: «إن مدة مرور الزمن على تقديمات العجز الدائم أو الوفاة هي سنتان اعتباراً من تاريخ استحقاقها. . .» يكشف عن أن الوفاة المقصودة بهذا النص، هي الوفاة الناتجة عن طارىء عمل أو عن مرض مهني، بدليل أن النص ربط تقديمات الوفاة المذكورة فيه بتقديمات العجز. وتقديمات العجز ـ كما هو معلوم ـ لا تستحق بموجب التشريع الحاضر إلا في الحالة التي ينشأ فيها العجز عن طارىء عمل أو مرض مهني. وينبني على هذا الرأي أن مرور الزمن على جميع تقديمات ضمان المرض والأمومة بما فيها تقديمات الوفاة هي ستة أشهر[1].

ولكن مدة مرور الزمن هذه لا تطبق على موردي الخدمات الاستشفائية، لأن هؤلاء، في علاقتهم بالصندوق، هم أشخاص ثالثون، تقوم العلاقة بينهم وبين الصندوق على أساس تعاقدي مستقل، وتنجم أتعابهم عن العقودالتي تربطهم بالصندوق. ولذلك يتعين العودة إلى أحكام قانون الموجبات والعقود لتحديد مدة مرور الزمن على حقوق الأطباء، ولا مجال لتطبيق المادة ٥٦ من قانون الضمان الاجتماعي التي حددت مدة مرور الزمن على تقديمات ضمان المرض والأمومة بستة أشهر[2].

وكذلك الأمر بالنسبة لحقوق المستشفى تجاه صندوق الضمان. فقد جاء في قرار لمحكمة التمييز اللبنانية بهذا الخصوص «أنه نظراً لخلو المادة ٥٦ من قانون الضمان من نص يحدد مهلة مرور الزمن عى حقوق المستشفى تجاه صندوق الضمان، فيقتضي الرجوع إلى القانون العام، وبشكل خاص

(١) من هذا الرأي: ناجي شوفاني، نفس المرجع والمكان.

(٢) م.ع.ت. في بيروت، رقم ٥٠٢ تاريخ ١٨/ ١/ ١٩٩٥، غير منشور، وقد أشير إليه في «صادر بين التشريع والاجتهاد، الضمان الاجتماعي، ص ٢٢٥، رقم ٣.

إلى المادة ٣٥٢ من قانون الموجبات والعقودالتي حددت مهلة سقوط حقوق الأطباء والجراحين والمولدين. . . بسنتين[١].

---

(١) تمييز، الغرفة المدنية الثانية، رقم ٢، تاريخ ٦/١/١٩٩٨، صادر في التمييز، القرارات المدنية ١٩٩٨، ص ٧٣٣، وبالمعنى نفسه: م.ع.ت. في بيروت، الغرفة الأولى، تاريخ ٢٩/١/١٩٩٧، وم.ع.ت. في بيروت، الغرفة الأولى، تاريخ ٣/٧/١٩٩٦، صادر بين التشريع والاجتهاد، الضمان الاجتماعي، ص ٢٢٥.
وبالمعنى نفسه أيضاً رأي استشاري صادر عن ديوان المحاسبة بتاريخ ٢٥/١/١٩٩٥، رقم ٣، مجموعة ديوان المحاسبة ١٩٩٥، ص ٢٠. وقد جاء في هذا الرأي: «أنه لا مجال لتطبيق أحكام المادة ٥٦ من قانون الضمان على علاقة الصندوق بالمستشفيات المتعاقدة معه، لأن المستشفيات المذكورة ليست من عداد المستفيدين المشار إليهم، وأن الحقوق التي تترتب لها تجاه الصندوق إنما تنجم عن العقود التي تربطها معه.
وأن مدة مرور الزمن الواجب تطبيقها في إطار هذه العلاقة التعاقدية تخضع لأحكام خاصة بها، ومنها الفقرة ٨ من المادة ٣٥١ من قانون الموجبات والعقود التي تنص على أن «يسقط بحكم مرور الزمن بعد سنتين» حق دعوى المعاهد الخاصة المختصة بمعالجة الأمراض أو بالسهر على المرضى من أجل العناية التي نصرفها إليهم، وتقديم اللوازم والملفات لهم، وتبتدىء مدة مرور الزمن من يوم صرف العناية إليهم أو تقديم اللوازم لهم».

الفصل الثاني
ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية

٢٠٤ ـ تمهيد:

اتجه الفكر القانوني منذ زمن بعيد ـ كما رأينا ـ[١] إلى حماية العمال من الأخطار التي تهددهم أثناء وبمناسبة قيامهم بأعمالهم. وقد نشأ لهذا الغرض نظامان[٢]:

نظام يلقي على رب العمل مسؤولية التعويض عن الأضرار التي تصيب عماله نتيجة تعرضهم لتلك الأخطار، مستنداً في ذلك إلى القواعد العامة في المسؤولية المدنية، ثم إلى التشريعات الخاصة بطوارىء العمل، بعد أن بان قصور القواعد العامة في المسؤولية المدنية، عن توفير الحماية المنشودة للعمال.

أما النظام الآخر، فيلقي بعبء التعويض على المجتمع بأسره، وهذا هو نظام الضمان الاجتماعي، أو التأمين الاجتماعي[٣]. ونعرض فيما يلي للخصائص العامة لكل النظامين المذكورين:

---

(١) انظر ما سبق، ص٦٦، وما يليها.

(٢) انظر في تفصيل هذين النظامين د. محمد لبيب شنب في دراسته «في قانون الضمان الاجتماعي، المخاطر التي يغطيها ضمان طوارىء العمل، ص ٣ وما يليها».

(٣) تسمية التأمين الاجتماعي هي التسمية المستخدمة في مصر وبعض الدول العربية الأخرى.

٢٠٥ ـ (أولاً) ـ نظام مسؤولية رب العمل:

بدأ المشترع اللبناني بمساءلة رب العمل وإلزامه بتعويض المصابين من عماله بالاستناد إلى قواعد المسؤولية المدنية التقصيرية المنصوص عليها في المواد ١٢١ إلى ١٣٩ من قانون الموجبات والعقود الصادر عام ١٩٣٢[1]، تحت عنوان الأعمال غير المباحة.

وبمقتضى هذه القواعد. عندما لا تكون إصابة العامل قد نتجت عن شيء في حراسة رب العمل، فإن مسئولية هذا الأخير لا تتحقق، إلاّ إذا ثبت خطأ في جانبه أدى إلى وقوع الإصابة. وعلى العامل المصاب أن يثبت هذا الخطأ، عملاً بالقاعدة التي قول إن البينة على من ادعى.

أما في الحالات التي تقع فيها الإصابة بفعل شيء في حراسة رب العمل، فالعامل لا يلتزم بإثبات الخطأ في جانب رب العمل، ولكن باستطاعة رب العمل أن يتخلص من المسؤولية بإثبات وجود قوة قاهرة أو خطأ الغير، أو خطأ العامل نفسه.

وعلى هذا النحو، كان تطبيق القواعد العامة في المسؤولية المدنية يفضي في كثير من الحالات إلى حرمان العامل المصاب من التعويض، إما لعجزه عن إثبات الخطأ في جانب رب العمل، وإما لنجاح رب العمل في دفع مسؤوليته بإثبات السبب الأجنبي.

وهذا ما حمل المشرع اللبناني على إصدار تشريع خاص بطوارىء العمل، مقتفياً في ذلك أثر مشرعي الدول الصناعية، وبخاصة المشرع الفرنسي.

---

(١) تقابلها المواد ١٦٣ إلى ١٧٨ من القانون المدني المصري الصادر عام ١٩٤٨، تحت عنوان «العمل غير المشروع».

وقد تم ذلك بالمرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ تاريخ ١٩٤٣/٥/٤، وكان نطاق تطبيقه محصوراً في بعض المهن التي عددها، ثم بالمرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦ الذي ألغى المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥، وشمل بأحكامه جميع الأجراء المرتبطين بعقود استخدام بمفهوم المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود.

وقد قام هذا التشريع الخاص بطوارىء العمل على عدة مبادىء تخالف القواعد العامة في المسؤولية المدنية، وهذه المبادىء هي:

١ ـ يسأل رب العمل عن تعويض الأضرار التي تلحق بعماله نتيجة لطوارىء العمل دون حاجة إلى إثبات الخطأ في جانبه. ولا يستطيع رب العمل دفع مسؤوليته هذه بإثبات السبب الأجنبي. حتى أن خطأ العامل المصاب لا ينفع في دفع هذه المسؤولية، إلاَّ إذا كان عمرياً.

٢ ـ يقدر المشرع التعويض الذي يستحق للعامل المصاب جزافاً، أي بمبلغ يحدد مقدماً دون نظر إلى مقدار الضرر الفعلي. ويختلف هذا التعويض باختلاف نوع الإصابة.

٣ ـ لا يحق للعامل المصاب، في مجال مطالبته بالتعويض عن الإصابة التي يتعرض لها أثناء العمل أو بمناسبته، أن يتذرع بأي نص قانوني غير أحكام المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦ الخاص بطوارىء العمل.

٤ ـ يسقط حق العامل بالتعويض إذا ثبت أن الأجير تسبب بالحادث قصداً.

٥ ـ يترتب على كل صاحب عمل أن يؤمن على مسؤوليته عن طوارىء العمل لدى إحدى شركات الضمان التجارية، لضمان حصول العامل المصاب، أو أصحاب الحق من بعده، على التعويض الذي قد

يستحق لهم، بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦، تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣ الآنف الذكر.

ولكن المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣ مقصور على طوراىء العمل دون الأمراض المهنية، ولذلك لم يوجب على رب العمل تعويض الضرر الناشىء عن هذه الأمراض[1].

٢٠٦ ـ (ثانياً) ـ نظام الضمان الاجتماعي:

يقوم نظام مسؤولية رب العمل عن الأضرار التي تصيب العمال أثناء أو بمناسبة العمل، على أن هذه الأضرار هي من مخاطر المشروع الذي يملكه رب العمل، والذي يحصل على منافعه، فيكون من العدل أن يتحمل مغارمه، إذ أن الغنم بالغرم. ولكن الواقع أن رب العمل، وإن كان هو صاحب المشروع، إلا أنه ليس المستفيد الوحيد من منافعه، بل إن المجتمع كله يستفيد من هذه المنافع. ثم إن مخاطر المشروع أو الحرفة ليست من صنع صاحب العمل، بل هي نتيجة للتقدم العلمي والصناعي الذي حققه الفكر الإنساني على مر الزمن. لذلك كان من الطبيعي أن يتجه التفكير إلى تحميل المجتمع مسؤولية التعويض عن المخاطر التي يتعرض لها العاملون فيه. وهكذا وجد نظام جديد لتعويض العمال عن الأضرار التي تلحق بهم أثناء أو بمناسبة قيامهم بأعمالهم، وقد أطلق على هذا النظام اسم «الضمان الاجتماعي» أو «التأمين الاجتماعي» لأنه يعبر عن تضامن المجتمع في مواجهة الأخطار التي تهدد أفراده. وبمقتضى هذا النظام تنتقل مسؤولية التعويض عن الأضرار التي تصيب العمال أثناء أو بمناسبة قيامهم بأعمالهم، من صاحب العمل إلى جهاز أو هيئة عامة تتولى أداء هذا التعويض، مقابل

---

(١) لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٦.

اشتراك دوري يدفعه رب العمل إلى هذه الهيئة، ويقدر بنسبة معينة من أجر كل عامل يشتغل لديه.

وقد أخذ لبنان بهذا النظام بموجب قانون الضمان الاجاتماعي الصادر عام ١٩٦٣، الذي قضى في المادة السابعة مه بإنشاء فرع ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية إلى جانب الفروع الأخرى الملحوظة في هذه المادة، وهي ضمان المرض والأمومة، ونظام التقديمات العائلية والتعليمية، ونظام تعويض نهاية الخدمة.

وقد وردت الأحكام الخاصة بفرع ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية في الباب الثاني من الكتاب الثاني من قانون الضمان الاجتماعي. غير أن تنفيذ هذا الفرع لم يبدأ حتى الآن، وإلى حين تنفيذه يستمر العمل بالمرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣ المتعلق بطوارىء العمل.

وستعرض فيما يلي للأحكام الخاصة بضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، كما وردت في قانون الضمان الاجتماعي، فنتحدث عن الأشخاص المستفيدين من هذا الضمان في مبحث أول، ثم عن المخاطر التي يشملها، في مبحث ثان، وأخيراً عنه تقديمات هذا الفرع في مبحث ثالث.

المبحث الأول

المستفيدون من ضمان طوارىء العمل والأموراض المهنية

٢٠٧ ـ نصت المادة ٣١ من قانون الضمان الاجتماعي على أن الأشخاص الذين يستفيدون من ضمان طوارىء العمل والأموراض المهنية، هم: المضمونون، وفي حال وفاة المضمون أصحاب الحق من بعده.

فمن هم هؤلاء المضمونون، ومن هم أصحاب الحق بعد وفاة

المضمون، وما هي التقديمات التي يستفيدون منها؟

هذا ما سنحاول الإجابة عليه فيما يلي:

٢٠٨ ـ (أولاً) ـ المضمونون:

يقصد بالمضمونين الذين يستفيدون من تقديمات ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية المضمونون الأصليون، وهؤلاء فئتان: فئة تستفيد من مجمل هذه التقديمات، وفئة أخرى تستفيد من تقديمات العناية الطبية دون سواها من التقديمات التي يؤمنها هذا الضمان.

الفئة الأولى: المضمونون المستفيدون من كافة التقديمات:

إن المضمونين الذين يستفيدون من كافة تقديمات ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية هم:

١ ـ الأجراء المرتبطون برب عمل معين.

٢ ـ الأجراء اللبنانيون غير المرتبطين برب عمل معين.

٣ ـ الأشخاص الذين يعملون لحساب الدولة أو البلديات أو أية إدارة أو مؤسسة عامة أو مصلحة مستقلة باستثناء موظفي الدولة الدائمين والمؤقتين المعرف عنهم في الفقرة ٢ من المادة الأولى من نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢.

٤ ـ الصحافيون المعرف عنهم في المادتين ١٠ و ١١ من قانون المطبوعات الصادر في ١٤ أيلول سنة ١٩٦٢.

٥ ـ الأجراء اللبنانيون الدائمون الذين يعملون في مؤسسة زراعية ضمن الأراضي اللبنانية.

٦ ـ باعة الصحف والمجلات اللبنانيون.

٧ ـ سائقو السيارات العمومية.

الفئة الثانية: المضمونون المستفيدون من تقديمات العناية الطبية فقط:

يستفيد من تقديمات العناية الطبية لفرع ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، دون سواها:

١ ـ موظفو الدولة الدائمون[(١)].

٢ ـ أفراد الهيئة التعليمية في جميع المدارس الخاصة، الداخلون في الملاك وغير الداخلين في الملاك.

وقد عرضنا لجميع هؤلاء بالتفصيل في حديثنا عن الأشخاص المضمونين بصورة إلزامية، فيرجى الرجوع إليه منعاً للتكرار[(٢)].

٢٠٩ ـ (ثانياً) ـ أصحاب الحق بعد وفاة المضمون:

إن أصحاب الحق بعد وفاة المضمون ـ كما يتبين من المادة ٣٩ من قانون الضمان الاجتماعي ـ هم الأشخاص المحدودون على سبيل الحصر في القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٤٨٩٦ تاريخ ٢/ ٨/ ١٩٧٤، وهؤلاء هم:

١ ـ الزوج أو الزوجات الشرعيات.

٢ ـ الأولاد.

٣ ـ الأب والأم.

٤ ـ الأخوة.

---

(١) وهم الموظفون المعرف عنهم في الفقرة ٢ من المادة الأولى من نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢ حزيران ١٩٥٩.

(٢) راجع ما سبق، ص ٣٥٢ وما يليها.

ويستفيد هؤلاء من معاش أصحاب الحق المحدد في المادة ٤٠ من قانون الضمان الاجتماعي المعدلة بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠، وفقاً لترتيب الأولوية والنسب التي نص عليها القانون المنفذ بموجب المرسوم رقم ٤٨٩٦ تاريخ ١٩٧٤/٨/٢ الآنف الذكر، والتي نبينها فيما يلي:

أ ـ الزوج والأولاد والأب والأم[١]:

ـ عند وجود الزوج أو الزوجات الشرعيات والأولاد معاً، ينال الزوج أو الزوجات الشرعيات ربع التعويض الأساسي ويقسم الباقي بالتساوي بين الأولاد.

وإذا كان المتوفي المعيل الوحيد في لبنان لوالدين أو أحدهما، وكان دخلهما أو دخل الحي منهما لا يساوي الحد الأدنى للأجور على الأقل، فينال الوالدان معاً أو الحي منهما حصة مقطوعة تساوي عشر المعاش الأساسي.

ـ وإذا كان بين الأولاد من توفي قبل وفاة المضمون حلت فروعه محله في الحصة التي كانت ستؤول إليه لو كان حياً. وتوزع هذه الحصة بين الفروع بالتساوي. وفي حال وجود أكثر من زوجة شرعية توزع حصة الزوج بالتساوي بين الزوجات الشرعيات.

ـ في حال عدم وجود أولاد، يوزع المعاش ما بين الزوج أو الزوجات الشرعيات وأصول المتوفي. وينال الزوج أو الزوجات الشرعيات ثلثي المعاش، وينال الأصول الباشرون الثلث المتبقي بالتساوي. وفي حال عدم

---

(١) وهم «الأصول المباشرون» الذين نصت عليهم المادة الأولى من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٤٨٩٦ تاريخ ١٩٧٤/٨/٢ الآنف الذكر.

وجود أصول مباشرين، يحل الأصول من الدرجة الثانية (جد أو جدة) محل الأصول المباشرين في الحصة المستحقة لهؤلاء ويتقاسمونها بالتساوي.

ـ أما في حال وجود زوج فقط أو زوجات شرعيات، دون أصول من أية درجة كانت، أو فروع، أو أخوة، أو فروع للأخوة، ينال الزوج أو الزوجات الشرعيات بالتساوي كامل المعاش. ولكن المعاش يخفض في هذه الحالة إلى ٥٠٪ من الكسب السنوي للمضمون، وذلك عملاً بالمادة ٤٠ من قانون الضمان الاجتماعي التي تنص على ما يلي: «يبلغ معاش أصحاب الحق ثلثي الكسب السنوي كما هو محدد في الفقرة (٥) من المادة ٣٥. وفي حال وجود صاحب حق واحد، يخفض هذا المعاش إلى ٥٠٪ من الكسب المذكور». وتعتبر الزوجات الشرعيات في نظر قانون ٢/٨/١٩٧٤ بمثابة صاحب حق واحد.

ب ـ **الأصول والأخوة:**

إذا لم يكن للمتوفى زوج وأولاد يؤول المعاش لأصوله المباشرين (أبيه وأمه) وإخوته دون سواهم، فينال الأصول نصف المعاش، ويقسم بينهم بالتساوي، وينال الأخوة النصف المتبقى ويقسم بينهم بالتساوي.

وفي حال وجود أصول دون إخوة، أو إخوة دون أصول، تنال الفئة الموجودة على قيد الحياة كامل المعاش ويوزع بين أفرادها بالتساوي، مع مراعاة أحكام المادة ٤٠ من قانون الضمان الاجتماعي، لجهة احتساب المعاش على أساس نصف الكسب السنوي عند وجود صاحب حق واحد.

يحل الأصول من الدرجة الثانية (جد أو جدة) مكان الأصول المباشرين في الحصة المخصصة لهم، ويوزع بينهم المعاش بالتساوي. ويحل فروع إخوة المتوفي محلهم في الحصة التي كانت ستؤول إلى الأخ أو الأخت كما لو كان على قيد الحياة.

٢١٠ ـ حكم المضمون الذي يصاب خارج الأراضي اللبنانية[١]:

بمقتضى الفقرة الأولى من البند (د) من المادة ٢٨ من قانون الضمان الاجتماعي، يستفيد من تقديمات ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية المضمون الذي يصاب خارج الأراضي اللبنانية أثناء أو بمناسبة قيامه بعمله، كالوسيط التجاري الذي يصاب أثاء وجوده في الخارج للبحث عن صفقات يعقدها لحساب رب العمل.

غير أنّ الفقرة الثانية من البند (د) المشار إليه، علقت العمل بمبدأ حماية الطارىء الذي يصيب المضمون خارج الأراضي اللبنانية أثناء أو بمناسبة قيامه بعمله، على صدور مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، يحدد تاريخ البدء بحماية الطارىء الذي يحصل في الخارج، وشروط تطبيقها. ولكن هذا المرسوم لم يصدر حتى الآن، مما يجعل نطاق تطبيق ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، محصوراً ـ من حيث المبدأ، لأن فرع ضمان طوراىء العمل والأمراض المهنية لم يوضع موضع التنفيذ بعد ـ في الأراضي اللبنانية، ولا يتناول الطوراىء التي تصيب المضمونين في الخارج.

٢١١ ـ حكم الأجنبي العامل في لبنان:

بمقتضى الفقرة (ثالثاً) من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي، يخضع الأجراء الأجانب العاملون على الأراضي اللبنانية لحساب رب عمل واحد أو أكثر، لفرع طوارىء العمل والأمراض المهنية، ولكنهم لا يستفيدون من تقديمات هذا الفرع إلا بالشروط الآتية:

١ ـ أن يكونوا حائزين على إجازة عمل وفق القوانين والأنظمة المرعية.

---

(١) يراجع بهذا الخصوص: رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٢٦٢ و ٢٦٣.

٢ ـ أن تكون الدولة التي ينتمون إليها تقر للبنانيين مبدأ المساواة في المعاملة مع رعاياها، فيما يتعلق بضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية.

كما يشترط لاستفادة أفراد عائلة الأجير الأجنبي المضمون من تقديمات هذا الفرع، أن يكونوا مقيمين بصورة دائمة على الأراضي اللبنانية.

ويخضع كذلك الأجراء الأجانب العاملون في لبنان بموجب عقود جارية في الخارج مع مؤسسات أجنبية، لفرع ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، إذا لم يثبت رب العمل أنهم يستفيدون في بلد تنظيم العقد أو البلد الذي ينتمون إليه، من تقديمات اجتماعية مماثلة عى الأقل للتقديمات المقررة في قانون الضمان الاجتماعي اللبناني.

أما سائر الأجانب من غير الأجراء المشار إليهم، فإنهم لا يخضعون لفرع ضمان المرض والأمومة، ولا يستفيدون من تقديماته، إلا إذا كانت القوانين أو النصوص الخاصة بهم، لا تستثنيهم من ذلك.

ونذكر على سبيل المثال الأجراء الأجانب غير المرتبطين برب عمل معيَّن، والأجراء العاملين في مؤسسة زراعية، وباعة الصحف والمجلات، وسائقي السيارات العمومية، فهؤلاء لا يخضعون لأحكام ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، ولا لغيره من فروع الضمان، لأن خضوع هذه الفئات لأحكام قانون الضمان الاجتماعي بوجه عام، اقتصر على الأشخاص اللبنانيين فقط[١].

(١) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٢٦٤.

المبحث الثاني

المخاطر المشمولة بضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية

٢١٢ ـ نصت المادة ٣٠ من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي:

«يأخذ فرع طوارئ العمل والأمراض المهنية على عاتقه المخاطر التالية عندما تكون نتيجة طارئ عمل أو مرض مهني:

أ ـ كل حالة مرضية لدى المضمون.

ب ـ العجز الموقت عن العمل الذي ينتج عنه توقف الكسب.

جـ ـ عجز المضمون الدائم الكلي أو الجزئي.

د ـ وفاة المضمون.

وفي رأينا، إن هذه الحالات هي نتائج الطوارئ العمل والأمراض المهنية، وليست مخاطر قائمة بذاتها. فالخطر هو طارئ العمل أو المرض المهني، أما حالات المرض والعجز الموقت أو الدائم عن العمل، والوفاة، التي تنشأ عن تحقق هذا الخطر، فهي نتائج له، ولا يجوز الخلط بين الخطر. ونتائجه، ويبدو أن المشترع قد اعتبر هذه النتائج أخطاراً وأخضعها لضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية بالنظر لانعكاساتها السلبية على حياة المصاب الاقتصادية.

ونشير إلى أن العجز الموقت عن العمل والوفاة، الناشئين عن طارئ عمل أو مرض مهني لا يختلفان من حيث طبيعتهما وآثارهما عن العجز الموقت عن العمل والوفاة الناشئين عن المرض والأمومة. ولذلك، ومنعاً للتكرار، نحيل على ما قلناه بشأنهما في معرض البحث بضمان المرض والأمومة[1]، وننتقل إلى البحث في طوراىء العمل، والأمراض المهنية، والعجز الدائم عن العمل.

---

(١) راجع ما سبق، ص ٣٩١ و ٣٩٢.

ولكن قبل ذلك، لا بد من الإشارة إلى ما أكدته المديرية العامة للضمان الاجتماعي في مذكرتها الإعلامية رقم ٢١٧ تاريخ ٣٠/ ١٠/ ١٩٨٩[١]، وهو:

١ ـ أن المخاطر الأربعة المذكورة أعلاه غير مشمولة بالحماية بعد، وأن تطبيق أحكام قانون الضمان الاجتماعي بشأنها كلياً أو جزئياً يبدأ من التاريخ الذي يوضع فيه فرع طوارىء العمل والأمراض المهنية. موضع التنفيذ بموجب مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء وبالشروط التي ينص عليها.

٢ ـ إن هذه المخاطر غير مشمولة بتقديمات فرع ضمان المرض والأمومة، عملاً بأحكام الباب الأول[٢] من الكتاب الثاني من قانون الضمان الاجتماعي، خاصة المادة ١٣ منه[٣].

٣ ـ إن أحكام قانون العمل ما زالت مرعية التطبيق فيما يتعلق بالمخاطر المذكورة خاصة أحكام المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٦/ ٩/ ١٩٨٣ المتعلق بطوارىء العمل.

---

(١) راجع نص هذه المذكرة في «صادر بين التشريع والاجتهاد، الضمان الاجتماعي» ص ١٥٥.

(٢) الخاص بضمان المرض والأمومة.

(٣) جاء في المادة ١٣ أن «الحالات التي يشملها الضمان الاجتماعي هي:
أ ـ كل مرض غير ناتج عن طارىء عمل أو مرض مهني.
ب ـ . . . . .
جـ ـ . . . . .
د ـ الوفاة غير الناتجة عن طارىء عمل أو مرض مهني.

المطلب الأول
طوارىء العمل

٢١٣ ـ تعريف الطارىء:

ذكرت المادة ٢٨ من قانون الضمان الاجتماعي أربعة أنواع متميزة من الطوارىء، يمكن أن يقوم بينها وبين العمل صلة معينة، ولكنها لم تحدد المقصود بالطارىء عموماً، رغم أن هذا التحديد مسألة أولية يجب أن تسبق البحث في طوارىء العمل. وقد اتبعت معظم التشريعات الأجنبية، بما فيها التشريع الفرنسي والتشريع المصري، مسلك القانون اللبناني في عدم تعريف المقصود بالطارىء.

غير أن الفقه والاجتهاد في فرنسا ولبنان اتفقا على تعريف الطارىء بأنه «المساس بجسم آدمي نتيجة فعل عنيف ومباغت ناشىء عن سبب خارجي»[(١)].

"Une atteinte au corps humain provenant de l'action soudaine et violente d'une cause exterieure".

٢١٤ ـ شروط الطارىء:

ويؤخذ من هذا التعريف أنه يشترط لاعتبار الفعل طارئاً أن يستجمع الشروط الأربعة التالية:

١ ـ أن يمس بجسم آدمي.

---

(١) في فرنسا: Cass.ch. réunies, 7 avril, 1921.

وفي لبنان: قرار مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان (بعبدا) تاريخ ٢٠ ـ ١٢ ـ ١٩٥٠، حاتم، ح ١٠، ص ٥٢ ـ ٥٣، رقم ٢؛ ومحكمة التمييز، تاريخ ٧ ـ ٥ ـ ١٩٦٨، مجلة المحامي، السنة ٣٣، (١٩٦٩)، ص ١١؛ وانظر كذلك قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت، رقم ١٦٠ تاريخ ١٩٩١/١٢/١٧، غير منشور، وقد أشار إليه صادر في المرجع السابق، ص ١٥٠.

٢ ـ أن يكون عنيفاً.
٣ ـ ومباغتاً.
٤ ـ وأن ينشأ عن سبب خارجي.

أولاً ـ أن يمس بجسم آدمي:

أي أن يقع على جسم إنسان. وعلى هذا فإن الفعل الذي لا يمس بجسم العامل، بل يقتصر على الأضرار بأشيائه، كتمزيق ثيابه، أو كسر نظاراته، أو إتلاف نقوده أو بعض موجوداته، فلا يعتبر طارئاً[1]،

ولكن المساس بجسم العامل، لا يتطلب أن يحصل احتكاك مادي بهذا الجسم. كما أن جسم الإنسان يجب أن يفسر بمعنى واسع يشمل صحته بوجه عام، بحيث تعتبر الاضطرابات النفسية والعصبية مساساً بجسم الإنسان، وبالتالي من قبيل الطوراىء، ولو لم تصطحب بإصابات عضوية أو جروح[2]. ولكن يجب أن يكون الضرر الناشيء عن الفعل مادياً.

أما الضرر الأدبي الذي يصيب العامل في عواطفه أو عرضه أو شرفه، فلا يعتبر طارئاً[3]. وعلى ذلك إذا إنهار بناء مصنع فقتل في الانهيار عدد

---

(١) لبيب شنب، دراسة في قانون الضمان الاجتماعي اللبناني، المخاطر التي يغطيها ضمان طوارىء العمل، ١٩٧٠، ص ١٥، والمراجع التي يشير إليها في الهامش؛ رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٢٦٧؛ عامر سلمان عبد الملك، المرجع السابق، المجلد الثاني، ص ٦٥٢؛ إسماعيل غانم، دروس في قانون العمل (على الآلة الناسخة) ـ بيروت ٦٢ ـ ٦٣، ص ١٦٧ هامش.

(٢) لبيب شنب، المرجع السابق، ص ١٦؛ وإسماعيل غانم، المرجع السابق، ص ١٦٨، وقرار محكمة التمييز (الهيئة العامة) تاريخ ١٧/ ٤/ ١٩٦٣ حاتم، جراء ٥٤، ص ٤٧، وقد جاء فيه أنه: «إذا رمى موظفو شركة خط أنابيب عاملاً أثناء قيامه بعمله بقسط معد لإسالة النفط سحق عظامه، وتسبب له بعاهة العجز الجنسي، فإن هذا العجز يعتبر طارئاً من طوارىء العمل». وقد أشار إلى هذين المراجعين الدكتور لبيب شنب في المرجع السابق ص ١٦.

(٣) جمال الدن زكي في ضمان مخاطر المهنة، مجلة القانون والاقتصاد السنة ٢٥، ص ٣٦.

من العمال، فلا يعتبر الحزن الذي أصاب من نجا من العمال طارئاً، بخلاف الصدمة العصبية التي قد تصيبهم فإنها تعتبر طارئاً[1].

ثانياً ـ أن يكون عنيفاً:

ولكن معظم الفقهاء يعترضون على اشتراط توافر هذه الصفة لاعتبار الفعل طارئاً، وذلك لأن حصول الحادث وإن كان يقترن في حالات كثيرة بالعنف، كالسقوط والاصطدام، فإن هذا العنف ليس حتمياً[2]. وعلى الرغم من حرص القاء على التمسك بشرط العنف ضمن الشروط الأربعة الواجب توافرها في الفعل حتى يعتبر طارئاً[3]، فإن أحكاماً كثيرة، قد استفنت قد تخلت عن هذا الشرط، واعتبرت الفعل طارئاً، ولو لم يكن عنيفاً، كما هو الحال في اعتبار الضرر طارئاً إذا كان ناشئاً عن لدغة حشرة (قملة أو بعوضة)[4]، أو في اعتبار اشتداد مرض القلب على طيار بسبب وضعه الجالس أثناء الطيران إصابة ناشئة عن حادث عمل، أو في اعتبار

---

(١) لبيب شنب، المرجع السابق، ص ١٦؛ وعامر سلمان عبد الملك، المرجع السابق، ص ٦٥٢.

(٢) جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٣٧؛ ولبيب شنب، المرجع السابق، ص ١٢.
Dupeyroux, Droit de la sécurité sociale, 12e édit. p.414.

(٣) اجتماعي ٤ ـ ٧ ـ ١٩٥٢، داللوز ١٩٥٢، قسم الأحكام المختصرة، ص ٧٣؛ و ٧ ـ ١ ـ ١٩٥٥؛ داللوز ١٩٥٥، قسم الأحكام المختصرة، ص ٧٣؛ و ٢١ ـ ١١ ـ ١٩٥٧، داللوز ١٩٥٨ ـ ١١٩، واجتماعي ١٩ ـ ١٢ ـ ١٩٦١، داللوز، قسم الأحكام المختصرة، ص ٤٠؛ وباريس ١٣ ـ ١٠ ـ ١٩٦٤ داللوز ١٩٦٥، قسم الأحكام المختصرة ص ٤٧. وقد أشار إلى جميع هذه الأحكام الدكتور لبيب شنب في دراسته السابقة، ص ١٢، هامش (١). وأشار كذلك إلى قرار بهذا المعنى صادر عن محكمة التمييز اللبنانية في ٧ ـ ٤ ـ ١٩٦٨، ومنشور في مجلة المحامي السنة ٣٣ ص ١١.

(٤) لبيب شنب، المرجع السابق، ص ١٣، Cass. soc, 20-5-1950, Dall. 1950. p.469، Cass. soc, 21 juill 1941، وقد أشار إلى هذا القرار رفيق سلامة، في المرجع السابق ص ٢٦٦.

الالتهاب طارئاً إذا نشأ عن برودة الجو أو تغير فجائي في درجة الحرارة(١)، إذ لا عنف في هذه الأفعال، وإن توافرت فيها صفة المباغتة(٢).

وعلى أي حال، فإن العنف المطلوب لاعتبار الفعل طارئاً، في نظر المتمسكين بهذا الشرط في الفقه والاجتهاد، قد يكون مادياً، وقد يكون نفسياً، يؤدي إلى اضطرابات عصبية لدى المصاب(٣). ويحددالعنف في ضوء القوة اليت تصحب السبب الذي ينتج عنه الضرر(٤).

ثالثاً ـ أن يكون مباغتاً:

ويعني ذلك أن يبدأ الفعل وينتهي في فترة قصيرة جداً، كالسقوط، والاصطدام، والانفجار. أما إذا استغرق الفعل زمناً، بحيث كان هناك وقت بين بدايته ونهايته، أو إذا تعذر تحديد الوقت الذي بدأ فيه، والوقت الذي انتهى فيه، فإنه لا يعتبر طارئاً.

ومتى كان الفعل مباغتاً، فإنه يعتبر طارئاً، ولو كان أثره الضار لم

---

(١) Cass. civ. 20-12-1933, Dall. 1934, p.48.
وقد أشار إلى هذا القرار لبيب شنب في دراسته السابقة، ص ١٣، هامش ٣،

(٢) لبيب شنب في المرجع والمكان السابقين، وقد أشار تأييداً لهذا الرأي إلى مقال للأستاذ Dupeyroux داللوز الأسبوعي سنة ١٩٦٤، قسم صالفقه، يقول فيه أن صفة العنف ليست مستقلة عن صفة المباغتة. وانظر بهذا المعنى: فريق سلامة، المرجع السابق، ص ٢٦٦ أدناه:
وانظر: Dupeyroux, Droit de la sécurité sociale, 12e édit. p.415.
وهو يرى، مستنداً إلى عدد من القرارات التي أشار إليها في الهامش (٢). أن شرط العنف قد اختفى من اجتهادات محكمة التميز الفرنسية.

(٣) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ص ٢١٣، وقرار مجلس العمل التحكمي في بيروت، تاريخ ٢٦/١٢/١٩٦٧.

(٤) العدل، العدد ٣، ١٩٦٩، ص ٤٣٥، والمشار إليه في الهامش (١)، ورفيق سلامة، المرجع السابق ص ٢٦٦، وقد أشار إلى القرارين التاليين: Cass. coc. 30 juill. 1949: Bull: civ. 111 No.850 ؛ و Cass. soc. 7 juiss, 1968, Bull. civ. V, No.278.

يظهر إلا بعد فترة من الزمن، «فالمباغتة صفة مشترطة في الفعل مصدر الضرر، وليس في الضرر ذاته»[1].

وعلى ذلك فإن سقوط العامل من على سقالة يعتبر طارئاً، ولو كان أثره الضار قد تراخى إلى أيام أو شهور بعد ذلك، إذ أن السقوط في ذاته لا يستغرق إلا لحظات، فيعتبر فعلاً مباغتاً[2].

ولا يشترط في الحادث أن يقع بفعل إيجابي، فقد يتحقق بامتناع أو ترك، كما هو الحال في عدم توصيل الهواء النقي أو الأوكسجين إلى عمال المناجم تحت الأرض، أو إلى الغواصين تحت الماء[3].

رابعاً ـ أن ينشأ عن سبب خارجي:

ويقصد بذلك أن تكون الإصابة ناشئة عن سبب خارج عن الجهاز العضوي للمصاب، كأن تنجم عن آلة أو عن سقوط أثقال، أو عن فعل الغير. أما إذا حصلت الإصابة نتيجة حالة داخلية للمصاب، كالأزمة القلبية مثلاً، فلا تعتبر طارئاً، لأن سببها هو قلب العامل، وليس خارجياً عن جسمه[4].

---

(١) لبيب شنب، المرجع السابق، ص ١٧؛ جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٣٦ ـ ٣٧؛ حلمي مراد، المرجع السابق، ص ٧٧٨ ـ ٧٧٩؛ إسماعيل غانم، المرجع السابق، ص ١٦٧؛ وهذه المراجع مشار إليها لدى الدكتور لبيب شنب ص ١٧، هامض (١).

(٢) لبيب شنب، المرجع السابق، ص ١٧؛ وعامر سلمان عبد الملك، المرجع السابق، ص ٦٥٢ ـ ٦٥٣.

(٣) لبيب شنب، المرجع السابق، ص ١٧؛ حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ط ٤، القاهرة ١٩٦١، ص ٧٧٩، رقم ٨٣٥؛ عامر سلمان عبد الملك، المرجع السابق، ص ٦٥٣.

(٤) لبيب شنب، المرجع السابق، ص ١٤؛ عامر سلمان عبد الملك، المرجع السابق، ص ٦٥٣.

ولا يمنع من اعتبار الفعل طارئاً أن يكون الاستعداد الطبيعي لدى الأجير قد أدى إلى استفحال نتائج الحادث خارجياً.

غير أن بعض الفقهاء ينتقد اشتراط حصول الإصابة بفعل خارجي، ويرى أن صفة الخارجية لا تضيف إلى جوهر الفعل شيئاً[١]. وتتجه أحكام القضاء الفرنسي إلى الاستغناء عن هذا الشرط، والاكتفاء بشرطي المباغتة، والمساس بالجسم الآدمي. وبناء على ذلك اعتبر الفتق طارئاً إذا وقع بغتة بسبب قيام العامل بعمله، ولو ساعد عليه تكوين العامل الجسدي[٢].

٢١٥ ـ تعريف طارىء العمل:

جاء في المادة ٢٨ من قانون الضمان الاجتماعي، أنه «يقصد بطوارىء العمل»:

أ ـ الطارىء الذي يصيب المضمون أثناء أو بمناسبة القيام بعمله.

ب ـ الطارىء الذي يتعرض له المضمون خلال فترة ذهابه من منزله إلى مكان العمل أو عودته منه، شرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي لسبب مستقل عن عمله.

جـ ـ الطارىء الذي يصيب المضمون أثناء أو بمناسبة عمليات إنقاذ

---

(١) Dupeyroux, la notion d'accident du travail, Dalloz 1964. Chrom. p.24.

(٢) Cass. Civ: 22-11-gaz, du palais 1923-1-27.

مشار إليه لدى عامر سلمان عبد الملك، المرجع السابق، ص ٦٥٣، ولدى لبيب شنب، المرجع السابق، ص ١٥.

وانظر عكس هذا الرأي: علي العريف، شرح قانون التأمينات الاجتماعية، الجزء الأول القاهرة، ١٩٦٥، ص ١٤٩، رقم ٧٩، حيث يرى اشتراط الصفة الخارجية للحادث حتى لا تختلط الحوادث بالأمراض الباطنية. وقد أشار إليه الدكتور لبيب شنب في المرجع السابق، ص ١٥، هامش (١).

جارية في المؤسسة التي يمارس فيها عمله.

د ـ الطارىء الذي يصيب المضمون خارج الأراضي اللبنانية أثناء أو بمناسبة قيامه بعمله».

وقد جاء هذا التعريف في معرض بيان طوارىء العمل المشمولة بضمان طوراىء العمل[1].

وفي رأينا، إن التعريف الوارد في البند (أ) شمل ما بعده، وكان يمكن الاكتفاء به، لأن الطوارىء المذكورة في البنود الأخرى، هي من الطوارىء التي تحدث أثناء العمل أو بمناسبته، وقد كان البند (د) صريحاً في الدلالة على هذا المعنى. ولكن يبدو أن المشترع أراد أن يستدرك أي خلاف يمكن أن يقع حول تحديد طوارىء العمل المضمونة، فلجأ إلى هذه

---

(١) إن فرع ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية لم يطبق حتى تاريخه، وبالتالي إن أحكام المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣ المتعلق بطوارىء العمل هي الواجبة التطبيق فيما يتعلق بطوارىء العمل، وقد جاء في المذكرة الإعلامية رقم ٢٧٦ تاريخ ٥/٧/١٩٩٩ الصادرة عن المديرية العامة للضمان الاجتماعي بهذا الخصوص ما يلي: «..... حيث أن المسؤولية عن طوارىء العمل يتحملها صاحب العمل إلى حين تطبيق فرع ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية... يطلب إلى جميع الوحدات العاملة في الصندوق التدقيق في الحوادث التي تصيب الأجراء المضمونين ومعالجتها وفقاً للأسس التالية:

أولاً: إن طوارىء العمل هي الإصابات المفاجئة الناجمة عن عامل خارجي التي تصيب الأجراء في أثناء أو بمناسة عملهم.

ثانياً: تعتبر طوارىء عمل الحوادث التي تصيب الأجراء المضمونين في خلال عملهم على آليات تملكها المؤسسة التي يعملون فيها، وكذلك الحوادث التي تصيب هؤلاء في خلال فترة ذهابهم من منزلهم إلى مكان العمل وعودتهم منه، شرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي.

ثالثاً: يتحمل صاحب العمل وحده المسؤولية عن طوارىء العمل التي تصيب الأجراء المضمونين ولا علاقة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بهذه المسؤولية.

الطريقة في التعريف، فبدا، وكأنه يحدد طوارىء العمل المضمونة، أكثر مما يعرفها. وقد قسم هذه الطوارىء ـ كما يبدو ـ إلى أربعة أنواع، هي بحسب ترتيبها في النص: طوارىء العمل بمفهومها التقليدي، طوارىء الطريق، طوارىء الإنقاذ، وطوارىء السفر.

(أ) ـ طوارىء العمل بمفهومها التقليدي:

طوارىء العمل بمفهومها التقليدي ـ كما عرفتها المادة ٢٨/أ من قانون الضمان الاجتماعي، هي الطوارىء التي تصيب المضمون أثناء أو بمناسبة القيام بعمله.

ووفقاً لهذا التعريف يشترط لاعتبار الطارىء الذي يصيب المضمون طارىء عمل توافر أحد شرطين:

ـ أن يقع أثناء العمل.

ـ أو بمناسبة العمل.

١ ـ الطارىء الواقع أثناء العمل:

يعتبر الطارىء واقعاً أثناء العمل، إذا كان قد وقع في الوقت الذي يؤدي فيه العامل عملاً من أعمال وظيفته[١].

كالعامل الذي يعمل على تشغيل آلة في مصنع فتجرحه أو تبتر أحد أطرافه أثناء تشغيلها؛ أو العامل الذي يعمل في البناء فيسقط من على حائط فيصاب بكسور، أو العامل المكلف بقيادة سيارة صاحب العمل لنقل البضائع فيصاب في تصادم يحدث أثناء قيادته للسيارة.

---

(١) لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٢٥؛ إسماعيل غانم، المرجع السابق، ص ١٦٩.
Doublet, securité sociale, 1964, p.133.

ويلاحظ أو وجود العامل في مكان العمل أثناء الوقت المحدد للعمل، يكون في الأساس، بقصد القيام بالعمل. ولذلك فإن وقوع الإصابة في ذلك المكان، وخلال هذا الوقت، يشكل قرينة على أن الطارىء وقع أثناء العمل، وإذا ادعى صندوق الضمان على أن وجود العامل في مكان العمل، وفي الوقت المخصص للعمل، لم يكن بقصد القيام بالعمل، فعليه أن يثبت هذا الادعاء[١].

وقد ترددت هذه الفكرة في اجتهادات محاكم العمل التي عرفت الطارىء الذي يقع أثناء العمل، بأنه «الطارىء الذي يقع في مكان العمل وفي زمانه»[٢].

ويلاحظ أيضاً أن الإصابة التي تقع للعامل وهو يؤدي عمله تعتبر طارئاً وقع أثناء العمل، ولو لم يكن وقوعها بسبب العمل. وعلى ذلك لو ضرب أحد العمال زميلاً له أثناء قيامه بعمله لسبب لا علاقة له بالعمل، فإن الإصابة التي تنتج عن هذا الاعتداء، تعتبر واقعة أثناء العمل[٣].

هذا، وقد توسع القضاء في تحديد زمان العمل ومكانه. فاعتبرت محكمة التمييز الفرنسية أن كل حادث يتعرض له العامل أثناء عمل أو مهمة تتعلق بمهنته، ينتج عنه الحق بالتعويض، ولو حصل بعد وقف العمل أو قطعه[٤]. ويعتبر العامل في زمن العمل ومكانه، طالما هو خاضع لرقابة

---

(١) لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٢٦؛ ورفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٢٦٩.

(٢) مجلس العمل التحكيمي في بعبدا، في ٢٤ ـ ٨ ـ ١٩٥٠، مجموعة حاتم، جزء ١٠، ص ٥٣، رقم ٣؛ وانظر Dupeyroux في مقال له داللوز عام ١٩٦٤، قسم الفقه، ص ٢٧؛ عن حوادث العمل، وقد وردت الإشارة إلى هذين المرجعين في دراسة الدكتور لبيب شنب التي سبقت الإشارة إليها، ص ٢٦ هامش (١).

(٣) لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٢٧، والمراجع التي أشار إليها في الهامش (١).

(٤) Cass.Civ. 26-7-1905, Dall. p.1907, No.1, p.295.

صاحب العمل وإشرافه[1].

واعتبر مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان أن «مكان العمل ليس المكان المخصص للعامل للقيام بعمله فحسب، بل يتعداه إلى التوابع والطرقات والممرات التي يتوجب على العامل اجتيازها للوصول إلى محل عمله أو لمغادرته. فإذا قتل عامل إحدى الشركات عند ذهابه إلى محل معيَّن يذهب إليه عمال تلك الشركة ليركبوا في السيارة التي تقلهم بعد انتهاء عملهم، فإنه يكون قد قتل في محل العمل»[2].

وقد يستدعي القيام بالعمل التنقل من مكان إلى آخر، كما يحصل بالنسبة للوسطاء التجاريين الذين يجوبون البلاد للدعاية، أو بحثاً عن صفقات يعقدونها لحساب رب العمل. فإذا أصيب أحد هؤلاء أثناء تجواله، فتعتبر إصابته حاصلة أثناء العمل، وينشأ له الحق بالتعويض أياً كان المُكان أو الزمان الذي وقعت فيه الإصابة، وسواء أكان العامل وقت حدوثها يقوم فعلاً بالعمل الموكول إليه أم لا، ما دام لم ينته بعد من المهمة التي بدأ تجواله من أجلها[3].

وتطبيقاً لذلك إذا إنهار الفندق الذي كان الوسيط ينام فيه، فإن إصابته تعتبر حاصلة أثناء العمل، رغم أنه وقت حصول الانهيار لم يكن يؤدي أي عمل، بل كان نائماً[4].

---

(١) Soc, 9-11-1960 et 27-1-1961 (Tr. séc soc. T.IV. Tit.1, No.13 J-1) (أشار إليه ناجي شوفاني في المرجع السابق، ص ٢٢١، هامش (٥)).

(٢) قرار رقم ٦٢ تاريخ ١١ ـ ٨ ـ ١٩٤١، ن.ق. عدد ١٠/ ١٩٤٩، ص ٦٩٧؛ و Soc. 5-1-1956, Bull.civ. 1956, 4, 12, No.17 وقد أشار إليه أيضاً الدكتور ناجي شوفاني في المرجع السابق، ص ٢٢٠، هامش (٣).

(٣) Enc. Dall.soc. p.69, No.895.
وإسماعيل غانم في دروسه، ص ١٧٠د ولبيب شنب في دراسته، ص ٢٨.

(٤) لبيب شنب في دراسته، ص ٢٨، والمراجع المشار إليها في الهامش (٢).

كذلك فإن الحادث الذي يقع لأحد طاقم الطائرة أثناء السباحة على الشاطىء القريب من الفندق الذي أنزلتهم شركة الطيران فيه خلال رحلتهم الجوية، يعتبر واقعاً أثناء العمل[1].

وقد يصاب العامل أثناء تهيئه للعمل، كتغيير ملابسه في مكان العمل استعداداً للبدء فيه، أو أثناء استعداده من العمل بعد انتهائه منه، كما لو أصيب أثناء تسليم أدوات العمل، أو أثناء تغيير ملابس العمل، ففي هذه الحالة تعتبر الإصابة حاصلة أثناء العمل، وتعتبر بالتالي طارىء عمل، باعتبارها من الأعمال الممهدة أو المكملة للعمل، فضلاً عن أنها وقعت في مكان العمل، وتحت مراقبة رب العمل[2].

وتطبيقاً لذلك حكمت محكمة الاستئناف المختلطة في مصر بتطبيق قانون التعويض عن إصابات العمل على حادث أصيب فيه سائق ترام قبل دقائق من الميعاد المحدد لبدء عمله، ولكن في الوقت الذي كان يتسلم فيه عمله[3].

غير أن الإصابة التي تحدث للعامل أثناء إضرابه عن العمل، لا تعتبر حاصلة أثناء العمل، ولا تشكل بالتالي طارىء عمل، ولو حصلت في مكان العمل، وفي الزمن المحدد للقيام به. ويقع على صندوق الضمان أن يثبت أن الإصابة حصلت أثناء الإضراب[4].

---

(١) Cass.soc. 9-6-1966, Dall. 1966-617; Paris, 4-2-1967, Dall; 1967-222; وقد أشار إليها الدكتور لبيب شنب في دراسته، ص ٢٨ هامش (٣).
(٢) محمد حلمي مراد، المرجع السابق، ص ٧٨٣.
(٣) استئناف مختلط، ١٠ ـ ٦ ـ ١٩٤٣، مشار إليه في كتاب «قانون العمل والتأمينات الاجتماعية» للدكتور محمد حلمي مراد، ص ٧٨٣.
(٤) محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٢٥ ـ ٢٦؛ ومحمد حلمي مراد المرجع السابق، ص ٧٨٥.

وأخيراً قد تقتضي طبيعة العمل استمرار إقامة العامل ليلاً ونهاراً في مقر العمل، كالبواب والخادم والحارس. ففي هذه الحالة، ووفقاً للغاية من الضمان الاجتماعي تعتبر الإصابة التي يتعرض لها العامل، واقعة أثناء العمل، في أي وقت حدثت، حتى ولو كان العامل نائماً أثناء وقوعها. فالبواب والحارس يؤديان عملهما باستمرار، ويكونان دائماً على استعداد لليقظة وفقاً لمقتضيات العمل، ولا تنحسر مسؤولية الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي إلا إذا أقام الدليل على أن مثل هذا العامل كان في إجازة عن وقوع الحادث[1].

٢ ـ الطارىء الواقع بمناسبة العمل:

يعتبر الطارىء حاصلاً بمناسبة العمل عندما تكون هناك علاقة تلازم (Lien de connéxité) بينه وبين عمل المصاب، دون أن تكون نتيجة مباشرة وحالية للعمل[2].

ويعتبر التلازم بين الطارىء وعمل المصاب قائماً عندما يقع الطارىء في الوقت الذي يكون فيه العامل تحت سيطرة وإشراف رب العمل، ولو لم يكن قائماً فعلاً بالعمل[3].

وتطبيقاً لذلك حكم باعتبار الطارىء حاصلاً بمناسبة العمل، إذا أصيب العامل أثناء قبضه لأجره، أو إذا وصل إلى مكان العمل، ثم أصيب قبل أن يباشر عمله[4]. وكذلك اعتبر الطارىء حاصلاً بمناسبة العمل، إذا وقع أثناء فترة الراحة اليومية، بشرط أن يكون العامل في مكان العمل، لأنه

---

(١) مصطفى الجمال وحمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ٢٩.

(٢) فرح أبي راشد، ص ٦٤٧.

(٣) محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٢٩.

(٤) محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٢٩.

في هذه الحالة يعتبر تحت إشراف ورقابة رب العمل[1].

ويعتبر الطارىء حاصلاً بمناسبة العمل، إذا كان العمل هو الذي هيأ الظروف لحصوله وعلى ذلك اعتبر أنه إذا حصل شجار بين عمال مؤسستين متنافستين خارج مكان العمل، وفي غير وقته، وأسفر عن إصابة أحد العمال، فإن الإصابة تعتبر حاصلة بمناسبة العمل، وتؤلف طارىء عمل موجباً للتعويض، إذا كان تنافس المؤسستين هو الذي سبب الشجار[2].

٢١٦ ـ (ب) ـ طوارىء الطريق:

إن طوارىء الطريق، كما عرفتها المادة ٢٨ من قانون الضمان الاجتماعي المعدلة بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠[3] هي الطوارىء التي «يتعرض لها المضمون خلال فترة ذهابه من منزله إلى مكان العمل أو عودته منه، شرط أن يكون الذهاب والأياب دون توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي، لسبب مستقل عن عمله»[4].

ولم تكن طوارىء الطريق معتبرة من طوارىء العمل بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦ المتعلق بطوارىء العمل، ولا بالمرسوم الاشتراعي السابق رقم ٢٥ تاريخ ١٩٤٣/٥/٤. ولعل ذلك يعود إلى أن العامل أثناء انتقاله من منزله إلى مكان عمله، أو من مكان عمله إلى منزله، لا يكون تحت إشراف رب العمل ورقابته. ولذلك كان الأمر

---

(١) الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية، ١٩٢٨/٦/٨، داللوز ١٩٥٧/١/١٩٢٩، أشار إليه مخدم لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٢٩.

(٢) محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٢٩ ـ ٣٠.

(٣) منشور في الجريدة الرسمية، ملحق العدد ٢٠.

(٤) عندما يتم النقل من المنزل إلى مكان العمل، أو من مكان العمل إلى المنزل على نفقة رب العمل.

يختلف، إذا كان رب العمل هو الذي يقوم بنقل عماله في عربات خاصة لحسابه[١]، لأنهم في هذه الحالة يعتبرون في خدمته وتحت تصرفه، من اللحظة التي يركبون فيها العربات، أو وسائل النقل المعدة لنقلهم. وعلى هذا ذهب الرأي الراجح في الاجتهاد اللبناني في ظل المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ إلى عدم اعتبار طوارىء الطريق من طوارىء العمل، إلا إذا كان نقل العامل من منزله إلى مكان العمل وبالعكس، يتم على نفقة رب العمل[٢].

وقد تأثر الاجتهاد اللبناني في ما ذهب إليه، بالاجتهاد الفرنسي في ظل قانون طوارىء العمل القديم الصادر بتاريخ ١٨٩٨/٤/٩ المعدل بقانون أول تموز ١٩٣٨، والذي ـ كالقانون اللبناني ـ لم يكن ينص على الطوارىء التي يتعرض لها العامل أثناء ذهابه إلى العمل أو أيابه منه. فقد ذهب الاجتهاد الفرنسي، كما ذهب الاجتهاد اللبناني من بعد إلى أن الطوارىء التي يتعرض لها العمال أثناء انتقالهم من منازلهم إلى مكان العمل أو من مكان العمل إلى منازلهم لا تعتبر من طوارىء العمل إلا إذا تم النقل على نفقة رب العمل[٣] أو بإحدى وسائل النقل المتفق عليها بموجب العقد[٤]، أو إذا نص عقد العمل أن أجر العامل المدفوع على الساعة (Payé à l'heure) يسري منذ اللحظة التي يترك فيها العامل منزله لغاية وقت عودته[٥].

---

(١) انظر محدم حلمي مراد، المرجع السابق، ص ٧٨٤.

(٢) انظر محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٣٠ هامش ١، والمراجع المشار إليها فيه، وانظر كذلك القاضي البدائي المدني في بعبدا، حكم ٢٦٠ تاريخ ١٩٦٢/٦/١٤، المحامي ص ٢٠٥ ـ ١٩٦٣.

(٣) غرفة التميز المدنية ٢٧/ ٣/ ١٩٣٤ ـ المجلة العامة للضمانات الأرضية سنة ١٩٣٤ ص ٦٤٢.

(٤) غرفة التمييز المدنية تاريخ ١٩٢٩/٧/٣١ عدد ٢ ص ٧٠٠.

(٥) غرفة العرائض تاريخ ٣/ ٧/ ١٩٣٣، المحلة العامة للضمانات الأرضية سنة ١٩٣٣، ص ١٩٢٢ (أشار إلى هذه القرارات، فرح أبي راشد، ص ٦٤٨.

٢١٧ ـ شروط اعتبار الطارىء من طوارىء الطريق:

يتبين من التعريف الذي أعطته المادة ٣٨ المعدلة من قانون الضمان الاجتماعي، لطوارىء الطريق، أنه لكي يعتبر الطارىء من طوارىء الطريق يجب أن تتوفر فيه الشروط الآتية:

١ ـ أن يقع الطارىء في الطريق المؤدي إلى مكان العمل أو الآتي منه.

٢ ـ أن لا يكون المضمون قد توقف في الطريق، أو انحرف عنه، لسبب مستقل عن عمله.

٣ ـ أن يكون الغرض من سلوك الطريق هو الذهاب لمباشرة العمل أو العودة منه أي أن يقع الطارىء في الطريق المؤدي إلى مكان العمل، أو الآتي منه.

ـ الشرط الأول: أن يقع الطارىء المؤدي إلى مكان العمل أو الآتي منه:

ويقصد بالطريق المؤدي إلى مكان العمل أو الآتي منه، الطريق الطبيعي الذي يوصل منزل العامل بمكان عمله. وسنبين فيما يلي ما هو المقصود بالطريق الطبيعي، وما هو المقصود بمنزل العامل ومكان عمله. وأين يبدأ هذا الطريق وأين ينتهي.

أ ـ الطريق الطبيعي:

لا تكون ثمة صعوبة في تحديد الطريق الطبيعي إذا لم يكن هناك سوى طريق واحد يؤدي إلى مكان العمل. ففي هذه الحالة يكون هذا الطريق هو الطريق الطبيعي الذي يتعين على العامل سلوكه في ذهابه إلى العمل وعودته منه مهما كان طوله ومهما كانت الأخطار الملازمة له[1].

(١) انظر بهذا الخصوص: ناجي شوفاني، المرجع السابق، ص ٢٢٩؛ وسمير عبد السيد

ولكن تثور الصعوبة في تحديد الطريق الطبيعي عندما تكون هناك عدة طرق تؤدي من منزل العامل إلى مكان العمل. ففي هذه الحالة يعتبر طريقاً طبيعياً الطريق الذي يسلكه الرجل العادي للذهاب إلى عمله والعودة منه، وليس الطريق الذي يختاره العامل نفسه أو صاحب العمل. ولمعرفة الطريق الذي يسلكه الرجل العادي في هذه الحالة يجب النظر إلى عدة اعتبارات أهمها: موقع مكان العمل، وموقع منزل العامل، والظروف الملازمة للطريق بينهما من حيث المسافة والسهولة والأمن. وبذلك يكون الطريق الطبيعي هو الطريق الأقصر والأسهل والأقل خطورة. فإذا توافرت هذه الصفات في طريق، كان على العامل أن يسكله باعتباره الطريق الطبيعي. فإذا سلك طريقاً آخر لا تتوفر فيه هذه الصفات، لا يكون قد سلك الطريق الطبيعي، وبالتالي فإن الإصابة التي قد يتعرض لها على هذا الطريق لا تكون من طوارىء الطريق المضمونة، وبالتالي فإنه لا يستفيد من تقديمات الضمان. ولكن الصفات المذكورة أعلاه قد لا تتوافر لطريق واحد. ففي هذه الحالة يعتبر أقل الطرق خطورة هو الطريق الطبيعي ولو كان أطولها. وإذا تساوت الطرق المفتوحة أمام العامل في الظروف السابقة، فإنها جميعها تعتبر طرقاً طبيعية، وبالتالي يكون للعامل أن يختار من بينها الطريق الذي يلائمه للذهاب إلى مكان العمل والعودة منه، وهكذا فإن الطارىء الذي قد يقع له على أي طريق من هذه الطرق يعتبر من طوارىء الطريق ويوليه الحق بتقديمات الضمان.

ب ـ مكان العمل:

يقصد بمكان العمل الذي يؤدي فيه المضمون العمل المعهود به إليه،

= تناغو، نظام التأمينات الاجتماعية، الاسكندرية، المعارف، ١٩٧٢، ص٢٤١، وقد أشار إليه الدكتور شوفاني في المرجع والمكان السابقين، هامش (١).

بموجب عقد العمل. وقد يكون هذا المكان ثابتاً كالمصنع أو المشغل أو مركز الإدارة العائد للشركة أو المؤسسة التي يعمل فيها المضمون، وقد يكون هذا المكان متنقلاً أو غير ثابت، كما هو الحال بالنسبة للممثلين التجاريين الذين يؤدون أعمالهم بالتجوال على العملاء لعقد الصفقات مع رب العمل أو كعمال الورش الذين تتغير أماكن عملهم باستمرار.

ويعتبر مكاناً للعمل بالنسبة لسائق الشاحنة أو السيارة، الذي يقوم بتوزيع البضائع على الزبائن، المكان الذي يتسلم فيه السيارة أو الشاحنة. ولذلك فإن الطارىء الذي يصاب به أثناء التوزيع، لا يعتبر من طوارىء الطريق، بل من الطوارىء الواقعة أثناء العمل.

ويتوسع الاجتهاد الفرنسي في تحديد مكان العمل، فيعتبر مكاناً للعمل المكان الذي يقصده المضمون لأمر يتعلق بعمله، وبالتالي يعتبر آتياً من مكان عمله الشخص الذي يحضر اجتماعاً للجنة الرياضية المؤلفة في المنشأة التي يعمل فيها[1].

جـ ـ منزل العامل:

يعتبر منزلاً للعامل، المكان الذي يسكن فيه وينطلق منه إلى عمله، ولو لم يكن هذا المكان هو محل إقامته أو سكنه المعتاد.

وعلى هذا فإن المسكن بالنسبة للعامل القاصر ليس بالضرورة مسكن وليه أو وصيه، فقد تضطره ظروف العمل إلى الإقامة أو السكن مع أحد أقاربه في منطقة عمله أو قريباً منها، وفي هذه الحالة يكون مسكنه، حيث يسكن هو، لا حيث يسكن وليه أو وصيه.

---

(١) نقض اجتماعي ١٤ ـ ١ ـ ١٩٥٤؛ مجلة القانون الاجتماعي، ١٩٥٤ ـ ٤٤٦، داللوز ١٩٥٥ ـ قسم المختصرات ص ٩ (أشار إليه ادكتور محمد لبيب شنب في المرجع السابق، ص ٣٤).

ولا يشترط لاعتبار المكان منزلاً للمضمون أن تكون إقامته فيه مسندة إلى حق قانوني، كأن يكون مالكاً أو مستأجراً، بل تكفي الإقامة الفعلية. وعلى هذا يعتبر منزلاً للمضمون المكان الذي يسكن فيه، ولو كان هذا المكان منزلاً لقريب أو صديق، أنزله فيه تسامحاً أو تودداً أو تصدقاً[١].

وقد يكون للمضمون أكثر من منزل، كما لو كان متزوجاً بأكثر من زوجة واحدة، أو كما لو كان له منزل في المدينة التي يعمل فيها، ومنزل في الجبل، ففي هذه الحالات، أياً كان المنزل الذي ينطلق منه إلى عمله أو يعود إليه، فإن الطارىء الذي يتعرض له في الطريق يعتبر من طوارىء الطريق المشمولة بالضمان[٢].

د ـ بداية ونهاية الطريق:

رأينا أن طريق العمل يتحدد بنقطتين: منزل العامل ومكان العمل. ويبدأ هذا الطريق عادة من باب منزل العامل، وينتهي عند مدخل مكان العمل[٣] فإذا كان العامل يسكن في شقة من بناية، فإن الطريق يبدأ بعد اجتياز باب الشقة وعلى ذلك فالحوادث التي تقع للعامل داخل الشقة لا تعتبر من طوارىء الطريق ولو حصلت أثناء استعداده للخروج إلى مكان العمل. ولكن متى اجتاز العامل باب الشقة، اعتبر على طريق العمل ولو كان لا يزال داخل البناية. وبالتالي فإن الحوادث التي تحصل له أثناء نزوله على الدرج أو أثناء وجوده في المصعد تعتبر من طوارىء الطريق[٤]. أما إذا كان منزل العامل مستقلاً بذاته، ومحاطاً بحديقة، فإن

---

(١) انظر محمد لبيب شنب ـ المرجع السابق ـ ص ٣٥، والمرجع المشار إليه في الهامش رقم ١.
(٢) محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٣٥.
(٣) محمد لبيب شنب، نفس المرجع، ص ٣٧.
(٤) نقض فرنسي ٨/ ٥/ ١٩٥٢، داللوز ١٩٥٢ ـ ٤٩١، و ٥/ ١١/ ١٩٥٤ داللوز ١٩٥٥ قسم المختصرات، ص ٥٧.

الطريق يبدأ بعد اجتياز باب الحديقة. وعلى ذلك إذا أصيب العامل بعد اجتيازه باب المبنى وقبل اجتيازه باب الحديقة، فإن إصابته لا تعتبر من طوارىء الطريق[1].

وكما يبدأ طريق العمل باجتياز باب المنزل، فإنه ينتهي باجتياز مدخل مكان العمل. وعلى ذلك فإن العامل الذي يصاب في فناء المصنع الذي يعمل فيه أو في أحد ملحقاته أو ممراته الداخلية، فإن إصابته لا تعتبر ناشئة عن طارىء طريق، وإنما تعتبر حاصلة بمناسبة العمل، أي عن طارىء عمل بمفهومه الضيق.

وقد يكون للمضمون أكثر من منزل، كما لو كان متزوجاً بأكثر من زوجة واحدة، أو كما لو كان له منزل في المدينة التي يعمل فيها، ومنزل في الجبل، ففي هذه الحالات، أياً كان المنزل الذي ينطلق منه إلى عمله أو يعود إليه، فإن الطارىء الذي يتعرض له في الطريق، يعتبر من طوارىء الطريق، المشمولة بالضمان[2].

ـ **الشرط الثاني:**

أن لا يكون المضمون قد توقف في الطريق أو انحرف عنه لسبب مستقل عن عمله.

يتضح من هذا الشرط أنه لا يكفي لاعتبار الطارىء من طوارىء الطريق أن يقع في الطريق الطبيعي إلى العمل أو العودة منه إلى المنزل، بل يجب أن لا يقع أثناء توقف المضمون في هذا الطريق أو انحرافه عنه، لسبب لا علاقة له بالعمل.

---

(١) انظر عكس ذلك قرار محكمة النقض الفرنسية تاريخ ٢٦/١١/١٩٥٤، داللوز ١٩٥٥.

(٢) محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٣٥.

فالطارىء الذي يقع للمضمون أثناء توقفه في الطريق، أو انحرافه عنه، لسبب لا يتصل بالعمل، لا يعتبر من طوارىء الطريق، ولا يستفيد بالتالي من الضمان المقرر للطوارىء العمل.

ويقصد بالتوقف هنا، (L'interruption) «الكف عن السير لفترة من الوقت مع بقاء العامل على الطريق الطبيعي للعمل»، ومثاله أن يلتقي المضمون أثناء سيره في الطريق، صديقاً له فيقف معه للتحدث أو التباحث في أمر ما، أو يصادف حادثاً، فيقف ليستطلع أسبابه وتفصايله، أو ليعمل على تصفيته، والتوفيق بين أطرافه. فإذا أصيب المضمون بطارىء في فترة توقفه هذه، لا يحق له الاستفادة من ضمان طوراىء العمل، لأن الطارىء الذي أصابه، لا يعتبر من طوارىء الطريق[1].

أما الانحراف عن الطريق، فيقصد به سلوك طريق غير الطريق الطبيعي إلى مكان العمل أو العودة منه إلى المنزل، كأن يمر المضمون أثناء ذهابه إلى العمل أو عودته منه، على منزل صديق أو قريب للزيارة، أو لإعطائه شيئاً ما، أو لاصطحابه معه، أو كأن يسلك طريقاً أطول أو أشد خطورة لغاية في نفسه. فأي طارىء يقع للمضمون أثناء انحرافه هذا، لا يوليه الحق بالضمان لأن مثل هذا الطارىء لا يعتبر من طوارىء الطريق.

وأخيراً يلاحظ أن المشرع لا يجعل من مجرد التوقف أو الانحراف سبباً لحرمان المضمون من ضمان طوارىء العمل، بل يشترط أن يكون التوقف أو الانحراف لسبب لا علاقة له بالعمل. أما إذا كان التوقف أو

---

(١) انظر بشأن التوقف في الطريق: محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٤٨ و ٤٩ والاجتهادات الفرنسية التي يشير إليها في الهامش؛ ناجي شوفاني، المرجع السابق، ص ٢٣٢ و ٢٣٣. واجتهادات محكمة التمييز الفرنسية التي يشير إليها في هامش الصفحة ٢٣٣؛ ورفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٢٧٢ وقرار محكمة التميز الفرنسية الذي يشير إليه فيه.

الانحراف. قد حصل بسبب العمل أو لأمر يتعلق به، كأن يقف المضمون في الطريق، أو ينحرف عنه، لتفقد بعض الأشياء المتعلقة بالعمل، أو لدعوة بعض العمال للاشتغال لدى رب العمل وبتكليف منه، فإن الطارىء الذي يتعرض له يعتبر من طوارىء الطريق المشمولة بضمان طوارىء العمل.

ـ الشرط الثالث:

أن يكون الغرض من سلوك الطريق هو الذهاب لمباشرة العمل أو العودة منه.

أما إذا كان غرض المضمون من سلوك الطريق، هو الترويح عن النفس أو السعي لمقابلة رب العمل أو أحد المشتغلين لديه، أو لنقل شيء يخصه دون أن يكون قاصداً مباشرة العمل، فلا يمكن اعتبار الطارىء الذي يقع له في الطريق، طارئاً من طوارىء الطريق. وكذلك إذا انتهى الأخير من العمل وعاد إلى منزله، ثم خرج منه مرة أخرى إلى مكان العمل ليستحضر شيئاً نسيه هناك فإن الطارىء الذي يقع في هذه الأثناء لا يعتبر من طوارىء الطريق ولا يوليه الحق في الضمان.

٢١٨ ـ (جـ) ـ طوارىء الإنقاذ:

يقصد بطوارىء الإنقاذ، الطوارىء التي تقع أثناء أو بمناسبة عمليات إنقاذ جارية في المؤسسة التي يمارس فيها المضمون عمله (المادة ٢٨ معدلة) ومثالها أن يشب حريق في المؤسسة التي يعمل فيها المضمون، أو أن تنفجر مواسير المياه فيها، فتغرق في بحر من المياه الدافقة، أو أن يطرأ عطب على خزان المواد الحارقة التابع لها، فتتسرب هذه المواد إلى داخلها مهددة المؤسسة بالحريق أو بتلف فيها، ففي جميع هذه الحالات، إذا أصيب المضمون أثناء مشاركته في إنقاذ موجودات المؤسسة كما لو سقط عليه

صندوق، أو تعثر أثناء نزوله السلم فوقع، أو صدمته سيارة الإطفاء، ففي جميع هذه الحالات، يعتبر الطارىء الذي يقع للعامل من طوارىء الإنقاذ التي يضمنها فرع طوارىء العمل والأمراض المهنية.

ولم يرد في قانون التأمين الاجتماعي المصري أي نص بشأن هذه الطوارىء، لأنه يعتبرها من الطوارىء التي تقع بمناسبة العمل. ولذلك تجري تغطيتها في مصر بهذا الوصف[١].

٢١٩ ـ (د) ـ طوارىء السفر:

لقد اعتبرت المادة ٢٨ من قانون الضمان الاجتماعي، بنصها القديم بمثابة طارىء عمل الحادث «الذي يقع للمضمون أثناء الأسفار التي يتحمل رب العمل نفقاتها». ولم يكن يشترط في ضوء هذا النص، أن يكون السفر لأداء مهمة تتعلق بموضوع العمل، بل كان يجوز أن يكون لغرض ترفيهي، بشرط أن يكون السفر على نفقة رب العمل، أو أن يتحمل رب العمل القسم الأكبر من نفقاته. وعلى هذا كان إذا أوفد رب العمل بعض أجرائه أو أحدهم في مهمة إلى الخارج، على نفقته، أو إذا نظم لأجرائه رحلة ترفيهية تحمل كل نفقاتها أو القسم الأكبر من هذه النفقات، فإن الإصابة التي يتعرضون لها أثناء الرحلة، كانت تعتبر طارىء عمل.

ولكن المشترع تراجع عن هذا الموقف بالمرسوم الاشتراكي رقم ١١٦ تاريخ ٣٠/٦/١٩٧٧ الذي عدل بموجبه المادة ٢٨ المذكورة، حاصراً طوارىء العمل، «بالطوارىء التي تصيب المضمون خارج الأراضي اللبنانية أثناء أو بمناسبة قيامه بعمله»[٢]. وكأن المشرع بهذا التعديل أراد أن يخرج

---

(١) محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٥٦.

(٢) المادة ٢٨، البند (د)، وقد جاء فيه: يقصد بطوارىء العمل:
د ـ الطارىء الذي يصيب المضمون خارج الأراضي اللبنانية، أثناء أو بمناسبة قيامه بعمله»..

طوارىء السفر بمفهومها العام، من نطاق طوارىء العمل، لأن حصر طوراىء السفر، بالطوارىء التي تصيب المضمون خارج الأراضي اللبنانية، أثناء أو بمناسبة قيامه بعمله، يعتبر ارتداداً إلى طوارىء العمل بمفهومها الضيق. وفي هذه الحالة، لم يكن الأمر ليحتاج إلى نص، لأن الطوارىء التي تصيب المضمون أثناء أو بمناسبة قيامه بعمله، تعتبر طوارىء عمل، بموجب البند (أ) من المادة ٢٨ نفسها[١] سواء وقع داخل الأراضي اللبنانية أم خارجها. وقد رأينا أنه بالاستناد إلى هذا النص قضي بأن الطارىء الذي يصيب الوسيط التجاري الذي سافر إلى الخارج بحثاً عن صفقات يعقدها لحساب رب العمل، بسبب انهيار الفندق، الذي ينام فيه، يعتبر طارىء عمل بالرغم من أن الوسيط كان وقت حصول الانهيار، نائماً، ولم يكن يقوم بعمل[٢]، باعتبار أن هذا الطارىء حصل بمناسبة العمل.

وقد رأينا كذلك أنه قضي بأن الطارىء الذي يقع لأحد أفراد طاقم الطائرة أثناء السباحة على الشاطىء القريب من الفندق الذي أنزلتهم شركة الطيران فيه خلال رحلتهم الجوية، يعتبر واقعاً أثناء العمل[٣].

---

(١) جاء في هذا البند ما يلي:
يقصد «الطيقصد بطوارىء العمل:
«الطارىء الذي يصيب المضمون أثناء أو بمناسبة قيامه بعمله».

(٢) أوران ٢٩ ـ ٦ ـ ١٩٦٠، جازيت دي باليه، ١٩٦٠ ـ ٢ ـ ٢٢٦. اللجنة الإقليمية للضمان الاجتماعي من مرسيليا، ٣ ـ ٧ ـ ١٩٥٧، جازيت دي باليه ١٩٥٧، ٢/ ٢٩٥.

(٣) استئناف باريس ١٩٦٧/٢/٤، داللوز ١٩٦٧، ٢٢٢. ونقض اجتماعي ١٩٦٦/٦/٩، داللوز ١٩٦٦ ـ ٦١٧.

المطلب الثاني

الأمراض المهنية[١]

٢٢٠ ـ المقصود بالمرض المهني:

لم يرد في قانون الضمان الاجتماعي اللبناني أي تعريف للمرض المهني. فقد تناول المشرع المرض المهني بصورة عامة وغير كاملة، فأشار إلى أنواع الأمراض المهنية التي يشملها الضمان، وإلى التقديمات التي يستفيد منها المضمون المصاب بمرض مهني، وشروط استفادته من هذه التقديمات، ولكنه لم يتعرض أبداً لتعريف المرض المهني بشكل واضح وصريح. إلا أنه من مجمل الأحكام التي نص عليها لضمان الأمراض المهنية، يمكن تعريف المرض المهني بأنه: «**المرض الذي يحل بالشخص بسبب مزاولته مهنة معينة، أو قيامه بعمل معين في ظروف معينة**»[٢]. ويتميز المرض المهني بأنه يتكون ببطء ويتطور تدريجياً، ولا يظهر إلا بعد حين. ومن أمثلته أمراض التسمم التي تنشأ نتيجة الاحتكاك المستمر بين العامل وبعض المواد الأولية المستخدمة في الإنتاج، وأمراض الغبار الرئوية التي تصيب العامل بسبب تعرضه المستمر لغبار القطن أو غبار المحاجر.. الخ.

بيد أن القانون لا يعتبر أي مرض ينشأ عن العمل مرضاً مهنياً يضمنه فرع ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، لأنه أخذ بمبدأ تحديد

---

(١) لقد غطى المشرع الأمراض المهنية لأول مرة بموجب قانون الضمان الاجتماعي، أما قانون طوارىء العمل الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ تاريخ ١٩٤٣/٥/٤، ثم بالمرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦. فلم ينص على تغطية هذه الأمراض.

(٢) انظر في ما يقرب من هذا التعريف: محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ١٨، وعادل عبد الحميد عز، المرجع السابق، ص ٢٢.

أمراض المهنة على سبيل الحصر بموجب لائحة تنظم بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس الإدارة، فنصت المادة ٢٩ المعدلة بالمرسوم الاشتراكي رقم ١١٦ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠ على أنه «تنظم بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل... وإنهاء[1] مجلس الإدارة لائحة الأعراض المرضية التي تعتبر كأمراض مهنية بالنسبة للعمال المعرضين عادة لتأثير عوامل مضرة أو لشروط خاصة بطبيعة عملهم، ويمكن أن تتضمن بعض الأعمال التي تؤدي إلى هذه الأمراض».

وعلى هذا إذا أصيب العامل بمرض ينتج عن العمل الذي يقوم به، وكان المرض والعمل المسبب له، واردين في اللائحة، حق للعامل المصاب أن يستفيد من تقديمات الضمان دون أن يحق للصندوق أن يناقش الصفة المهنية للمرض. أما إذا كان المرض غير مذكور في اللائحة أو كان مذكوراً فيها، ولكنه لا ينتج عن العمل الذي يزاوله العامل المصاب، فإن هذا المرض لا يعتبر مرضاً مهنياً، ولا يستفيد المصاب من تقديمات ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، وإنما يستفيد من تقديمات ضمان المرض العادي.

٢٢١ ـ تعيين المرض المهني والتفريق بينه وبين المرض العادي:

يتضح من التعريف الذي أعطيناه للمرض المهني، أن هذا المرض يتميز بكونه ينشأ دائماً عن مزاولة المهنة، كما يتبين من تسميته.

وعلى هذا يعتبر مرضاً مهنياً كل مرض تكون مزاولة المهنة هي السبب الرئيسي فيه.

(١) «الإنهاء» لغة يعني الإبلاغ والإعلام ـ أو الإنجاز والإتمام ـ والإنهاء إدارياً يعني الاقتراح على وجه التأكيد.

ولكن كيف يتم تحديد الأمراض المتأتية عن مزاولة المهنة والتفريق بينها وبين الأمراض العادية؟

هناك ثلاثة نظم للوصول إلى هذه الغاية، أشار إليها الدكتور عادل عبد الحميد عز في دراسته «التأمين الصحي في الجمهورية اللبنانية»[1]، ونوردها فيما يلي:

١ ـ **نظام الغطاء العام**، الذي يتم بمقتضاه وضع تعريف عام لأمراض المهنة ويترك لهيئة الضمان، سلطة تطبيق هذا التعريف العام، على الحالات المختلفة التي تعرض عليها. وقد أخذت بهذا النظام الأرجنتين وأستراليا وأندونيسيا ونيوزيلندا والفلبين وبعض الولايات المتحدة الأمريكية[2].

٢ ـ **نظام القائمة** الذي بمقتضاه، يرفق بقانون الضمان جدول بالأعمال المختلفة، والأمراض المهنية التي يسببها كل نوع من أنواع الأعمال. وقد تكون هذه القائمة مغلقة، عندما لا يكون للهيئة القائمة على تنفيذ الضمان الحق في إضافة أمراض أخرى إليها. وقد تكون مفتوحة عندما يخول القانون للهيئة المذكورة، الحق بالإضافة[3]. وقد أخذت بهذا النظام مصر وسوريا وبعض الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة.

٣ ـ **النظام المختلط** وهو الذي يهدف إلى الجمع بين النظامين السابقين عن طريق تعريف المرض المهني، وأرفاق قانون الضمان، بجدول

---

(١) ص ٢٢ ـ ٢٤.

(٢) عادل عبد الحميد عز، المرجع السابق، ص ٢٢، ويقول الدكتور عز أن هذا النظام يصلح للدول التي يوجد بها نقص نسبي في عدد الأطباء الخبراء في الأموراض المهنية خصوصاً تلك التي تشيع بين العاملين بها عدد محدود من الأمراض المهنية.

(٣) عادل عبد الحميد عز، المرجع السابق، ص ٢٣ ـ ٢٤، ويجمع هذا النظام بين مزايا النظامين السابقين ويعطي لهيئة التأمين سلطة النظر واتخاذ القرارات التي لم ينص عليها في لائحة الأمراض المهنية.

ببعض الأعمال والأمراض المهنية التي تسببها، على سبيل المثال لا الحصر، على أن يكون للهيئة القائمة على تنفيذ الضمان الحق في النظر في الحالات الخاصة التي لم ينص عليها في جدول الأمراض المهنية صراحة. وهذا النظام معمول به في بعض الدول مثل السويد وكندا وتركيا وبعض الولايات الأمريكية والمكسيك والبرازيل وغيرها.

وقد أخذ المشرع اللبناني بالنظام الثاني. أي بنظام القائمة أو اللائحة، وذلك بموجب التعديل الذي أدخله على المادة ٢٩ من قانون الضمان، بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠. فقد جاء في الفقرة الثانية المعدلة من المادة ٢٩ المذكورة، أنه «تنظم بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، بناء على اقتراح «وزير العمل وإنهاء مجلس الإدارة، لائحة الأعراض المرضية التي تعتبر كأمراض مهنية بالنسبة للعمال المعرضين عادة لتأثير عوامل مضرة أو لشروط خاصة بطبيعة عملهم. ويمكن أن تتضمن بعض الأعمال التي تؤدي إلى هذه الأمراض».

ويمكن إعادة النظر بهذه اللائحة أو إكمالها، بموجب مراسيم تتخذ بالشكل نفسه وقد تلافى المشترع اللبناني بهذا التعديل نقصاً كان في النص القديم. وبمقتضاه كانت لائحة الأعراض المرضية التي يضعها مجلس الوزراء، تقتصر على «أمراض التسمم الحاد أو المزمن». في حين أن الأمراض المهنية لا تقتصر على هذه الحالات، وإنما تتعداها إلى كل حالة مرضية تقوم علاقة سببية بينها وبين العمل الذي يمارسه المريض. فالأمراض التي يتعرض لها العاملون في المستشفيات بسبب احتكاكهم بالمرض، وأمراض الغبار الرئوية التي يتعرض لها العاملون في المناجم، وأمراض العين التي تنتج عن التعرض المتكرر أو المتواصل للوهج أو الإشعاع بالنسبة للعاملين في صهر الزجاج أو المعادن أو في أية صناعة نعرض العاملين فيها لضوء قوي أو حرارة شديدة يؤديان إلى تلف بالعين أو

ضعف بالبصر. إن كل هذه الأمراض، تعتبر أمراضاً مهنية، وليس من المنطق استبعادها من الضمان.

لذلك أحسن المشرع اللبناني صنعاً، باستدراك هذا النقص، وعدم حصره الأمراض المهنية، بأمراض التسمم الحاد أو المزمن.

إلا أننا مع ذلك كنا نتمنى لو أنه اعتمد النظام الثالث[1]، لأنه أقدر على مسايرة التطور، ومواجهة الأمراض المهنية المستجدة التي لم يرد ذكرها في اللائحة.

وعلى أي حال فإن المضمون الذي يصاب بمرض مهني غير مذكور في لائحة الأعراض المرضية، يفقد حقه في الضمان بالنسبة لهذا المرض، ولكنه لا يفقد حقه بالرجوع بالتعويض على رب العمل بالاستناد إلى قواعد المسؤولية التقصيرية. فإذا أثبت أن المرض الذي أصيب به، ناتج عن خطأ وقع فيه رب العمل استحق له التعويض على هذا الأخير بالقدر الذي تحدده المحكمة.

وفي مطلق الأحوال يبقى للمصاب الحق في أن يستفيد من تقديمات ضمان المرض، أو من تقديمات ضمان طوارىء العمل إذا ما اعتبرت الحالة المرضية بمثابة طارىء عمل، كما لو حصلت فجأة أو على أثر صدمة وفي هاتين الحالتين، أي إذا استفاد المصاب من تقديمات المرض أو من تقديمات طوارىء العمل لا يحق له الرجوع على رب العمل المتسبب بالإصابة إلاّ بالفرق بين التقديمات التي حصل عليها من الصندوق

(١) الذي يعرف المرض المهني ويرفق هذا التعريف بجدول ببعض الأمراض المهنية، وبالأعمال التي تسببها، وذلك على سبيل المثال لا الحصر، على أن يكون للهيئة القائمة على تنفيذ الضمان الحق في النظر في الحالات الخاصة التي لم يرد ذكرها في جدول الامراض المهنية صراحة. (أنظر ما سبق، ص ٤٨٧ وما يليها).

ومبلغ التعويض المحكوم له به. على أن يكون للصندوق أن يرجع على رب العمل بالتقديمات التي قدمها للعامل المصاب. وسنعود إلى بحث هذه المسألة في نطاق البحث في مسؤولية المتسبب بالحادث.

بقي أن نشير إلى أن مجلس الوزراء لم يضع لائحة بالأمراض المهنية بعد، لأن فرع ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، لم يوضع موضع التنفيذ بعد. وبانتظار هذا التنفيذ، يبقى التعويض عن الأمراض المهنية خاضعاً لقواعد المسؤولية التقصيرية.

٢٢٢ ـ أهمية التفريق بين المرض المهني والمرض العادي:

تبدو أهمية التفريق بين المرض المهني والمرض العادي، من حيث معرفة الفرع الذي يضمن المرض من بين فروع الضمان في القانون اللبناني.

ذلك لأن المشرع أخضع الأمراض المهنية لفرع ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، بينما أخضع الأمراض العادية لفرع المرض والأمومة.

علماً أن تعويض المرض المهني يزيد على تعويض المرض العادي، ويستحق منذ اليوم الحادي عشر للتوقف عن العمل[1]، ويستمر إلى حين شفاء المضمون أو لحين بدء معاش العجز أو تصفية التعويض المقطوع، على نحو ما سنرى، بينما تعويض المرض العادي، يستمر مدة معينة يحال بعدها المضمون على مؤسسات الإسعاف العام. كما أن المصاب بمرض مهني، يستفيد بالإضافة إلى العناية الطبية التي يستفيد منها المريض العادي، من تقديم وصيانة آلات البروتيز وتقديم النظارات وسواها من الأدوات

(١) ويكون صاحب العمل ملزماً بدفع أجور الأيام العشرة الأولى من العجز (المادة ٣٤ معدلة ضمان اجتماعي).

الطبية والجراحة التي لا تؤمنها العناية الطبية في حالة المرض العادي[1].

٢٢٣ ـ التفريق بين المرض المهني وطارىء العمل:

يستخلص من تعريف كل من المرض المهني وطارىء العمل، أن الاختلاف بينهما، لا يرجع إلى طبيعة الضرر الناجم عنهما، بل إلى مصدر هذا الضرر. فإذا كان حصوله مباغتاً أو بسبب خارجي فهو طارىء، أما إذا كان حصوله بطيئاً وبسبب داخلي فهو مرض. وتطبيقاً لذلك قضى بأن وفاة العامل على أثر اشتغاله في جو شديد الحرارة وتحت شمس محرقة، تعتبر ناشئة عن طارىء عمل، لأن ضربة الشمس يتصف بالمباغتة، فهي فعل خارجي يمكن تعيين مصدره والوقت الذي بدأ وانتهى فيه[2].

كما قضي بأن المهندس الذي يعمل عادة في جو قليل الضوضاء، ثم كلف بالعمل لمدة ثلاثة أسابيع بصفة استثنائية في تجارب خاصة بالصدمات الحرارية تحدث ضجة صاخبة، مما عرضه بمناسبة كل تجربة لسلسلة من الإصابات العنيفة التي كان كل منها على حدة كافياً للإضرار بسمعه، فإن الإصابة التي لحقته، تعتبر طارىء عمل لأنها ناشئة عن فعل خارجي عنيف ومباغت، يتجدد عند كل تجربة[3].

وقضى كذلك بأن النوبة القلبية التي تصيب حكم مباراة كرة الماء تعتبر

---

(١) انظر ما يتبع رقم ١٥٦، وانظر كذلك المواد ٣٣ ـ ٣٨ من قانون الضمان الاجتماعي. وتجدر الإشارة إلى أن عدم استفادة المريض بمرض عادي من تقديمات وصيانة آلات البروتيز وتقديم النظارات وسواها من الأدوات الطبية كان بموجب النص الأصلي للمادة ١٧ من قانون الضمان. ولكن هذا النص أضيفت إليه فقرة جديدة بموجب المرسوم رقم ٢٦٥٣ تاريخ ١٣/ ١/ ١٩٧٢، وبمقتضى هذه الفقرة أصبح المريض بمرض عادي يستفيد من هذه التقديمات.

(٢) اجتماعي ١٦ ـ ٥ ـ ١٩٦١، داللوز الأسبوعي ١٩٦١، قسم الأحكام المختصرة ـ ٧٩.

(٣) باريس ١٠ ـ ٢ ـ ١٩٦١ داللوز الأسبوعي ١٩٦١، قسم الأحكام المختصرة ـ ٧٥.

ناجمة عن طارىء عمل متى ثبت من الكشف الطبي أنها نتيجة لإثارة المباراة التي تمت في جو مثير، فضلاً عن الروح العدائية التي لازمت لاعبي الفريقين، مما أخضع الحكم لتوتر عصبي على درجة كبيرة من الجسامة، بحيث طبع المباراة بخصيصتي العنف والمباغتة المميزتين للحادث الطارىء[1].

وعلى العكس من ذلك قضى بأن الصمم الناشىء عن الاستعمال المتكرر لمطرقة لا يعتبر ناشئاً عن طارىء عمل لأن أي استعمال على حده، ولم يكن كافياً وحده لإحداث ذلك الضرر، وبالتالي فإن مصدر الصمم كان فعلاً بطيئاً ومستمراً[2]. أما إذا حدث الصمم نتيجة انفجار شديد أتلف حاسة السمع، فإنه يعتبر طارئاً[3]. كما قضي أيضاً بأن المرض الذي يصيب القلب نتيجة للإجهاد المترتب على قيام الطيار بقيادة الطائرة لمدة كبيرة لا يعتبر ناشئاً عن طارىء عمل، ما دام لم يثبت أن المريض وقع خلال الطيران ضحية لفعل مباغت وعنيف[4]. ولا يعتبر مرضاً مهنياً المرض الذي ينشأ عن مضاعفات ترتبت على الإصابة بطارىء من طوارىء العمل، وإنما يعتبر نتيجة من نتائج الطارىء.

٢٢٤ ـ أهمية التفريق بين طارىء العمل والمرض المهني:

تبدو أهمية التفريق بين الطارىء والمرض أن شروط الحصول على تقديمات الضمان، تختلف باختلاف نوع الإصابة.

---

(١) اجتماعي ٢٩ ـ ٣ ـ ١٩٦٢، دالloz ١٩٦٢ ـ قسم الأحكام المختصرة ـ ٧٩.
(٢) اجتماعي ١٦ ـ ٥ ـ ٦١، قسم الأحكام المختصرة ـ ٧٩.
(٣) زهدي يكن، ص ٣٨٨، رقم ٢٦٠.
(٤) اجتماعي ١٩ ـ ١٢ ـ ١٩٦١، داللوز الأسبوعي ـ قسم الأحكام المختصرة ـ ٤٠.
ملاحظة: هذه الأحكام جميعها أوردها الدكتور لبيب شنب في دراسته السابقة ص ١٩ ـ ٢٠.

فإذا أصيب العامل بطارىء عمل، فإن له الحق بتقديمات الضمان أياً كان سبب هذا الطارىء، ما دام قد ثبتت صلته بالعمل وفقاً للمعايير التي سبقت الإشارة إليها.

أما إذا أصيب العامل بمرض مهني، فلا يحق له الاستفادة من تقديمات الضمان، إلا إذا كان المرض منصوصاً عليه في لائحة الأمراض المهنية الصادرة بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء تنفيذاً لما تقضي به المادة ٢٩ من قانون الضمان الاجتماعي[1].

فلا يكفي إذن لكي يستفيد العامل من تقديمات الضمان، أن يصاب بمرض مهني، بل لا بد أن يكون مرضه من الأمراض المهنية المدرجة في لائحة الأمراض المهنية الصادرة وفقاً للقانون، وأن يكون العامل قد أصيب به أثناء قيامه بعمل من الأعمال التي من شأنها أن تؤدي إلى ذلك المرض وفقاً للائحة المتقدمة. أما إذا لم يكن المرض مذكوراً في اللائحة، أو كان مذكوراً فيها، ولكن العمل الذي يزاوله العامل، ليس من الأعمال التي تعرضه لذلك المرض، فإن المرض لا يعتبر مهنياً ولا يغطيه الضمان مهما كانت صلته بالعمل.

المطلب الثالث

العجز الدائم الكلي أو الجزئي الناشىء عن طارىء عمل أو مرض مهني

٢٢٫٥ ـ قد يؤدي طارىء العمل أو المرض المهني إلى إصابة الأجير بعجز دائم. وقد يكون العجز كلياً بحيث يجرد المصاب من كل قدرة على العمل، وقد يكون جزئياً بحيث يحتفظ المصاب ببعض قواه الجسدية، دون أن يستطيع ممارسة عمله على الوجه المعتاد.

(١) لم تصدر هذه اللائحة بعد.

وفي حالة العجز الكلي ينقطع العامل عن كل كسب. فيفقد بذلك مورد رزقه ورزق عياله. أما في حالة العجز الجزئي، فإن كسب العامل ينقص بمقدار النقص في قواه كلما كان في شأن هذا النقص أن يمنعه من مزاولة نشاطه كالسابق، وفي الحالتين يتعرض المصاب وأسرته لآلام نفسية تتفاوت حدتها بتفاوت نسبة العجز وآثارها.

ويعتبر بمثابة العجز الكلي العجز الجزئي الذي يصيب العامل بثلثي قواه الجسدية وبما أن الضمان الاجتماعي يسعى لضمان عيش المواطنين وحمايتهم من الأخطار التي تصيبهم في كسبهم ومورد رزقهم، فإن تأمينهم من خطر العجز يستجيب لأهدافه في هذه الحماية. ولذلك اهتمت معظم أنظمة الضمان الاجتماعي بتغطية هذا الخطر بما يدرأ عن المضمونين شبح البؤس والفاقة. وتتم هذه التغطية بصرف إعانة شهرية للعاجز، تعرف بمعاش العجز، وتستمر إلى حين شفائه أو موته، وذلك بالإضافة إلى المعونات الطبية والعلاجية التي يحتاج إليها.

ويحدد معاش العجز بثلثي الكسب السنوي للمصاب ويخفض هذا المعاش في حالة العجز الجزئي بمقدار انخفاض نسبة العجز[١].

وإذا كان المصاب بحاجة مستمرة إلى معونة شخص آخر، يحق له أن يتقاضى تعويضاً إضافياً يحدد مقداره في النظام الداخلي للصندوق[٢].

ونرى أن يعطى مثل هذا التعويض الإضافي للعاجز الذي يعيل أولاداً.

أما حالة العجز فتحدد عادة من قبل طبيب مختص أو من قبل لجنة طبية مختصة. ويمكن أن يوضع جدول بالإصابات الجسدية المختلفة التي تسبب حالة العجز، ودرجة هذا العجز.

---

(١) المادة ١/٣٥ ضمان.

(٢) المادة ٣٥/ ٤ ضمان.

وقد اعتمد المشترع اللبناني الأسلوب الأخير، فنصت المادة ٣٥/ ٣ من قانون الضمان الاجتماعي على «أن نسبة العجز الدائم العائدة لمختلف الإصابات، تحدد وفقاً لجدول يوضع بموجب مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس الإدارة».

ولكن هذا المرسوم لم يصدر حتى الآن.

ويلاحظ أن المشترع اللبناني اهتم بتغطية حالة العجز الدائم الكلي والجزئي الناشىء عن طارىء عمل أو مرض مهني فقط. أما حالة العجز الدائم الناشئة عن غير ذلك من الأسباب، فلا تشملها التغطية، وتعتبر مجرد حالة مرضية بشملها ضمان والمرض والأمومة.

المبحث الثالث

تقديمات ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية

٢٢٦ ـ تتناول تقديمات ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية ما يأتي[١]:

أ ـ العناية الطبية.

ب ـ التعويض عن العجز الموقت عن العمل.

جـ ـ معاش العجز أو التعويض المقطوع في حالة العجز الدائم الكلي أو الجزئي.

د ـ معاش أصحاب الحق.

هـ ـ تعويض نفقات الدفن في حال وفاة المضمون.

---

(١) المادة ٣٢ من قانون الضمان الاجتماعي.

المطلب الأول
العناية الطبية

٢٢٧ ـ تشمل العناية الطبية ما يأتي[١]:

أ ـ أنواع العناية الطبية المقدمة في حالة المرض[٢].

ب ـ تقديم وصيانة وتجديد آلات البروتيز وتقديم النظارات وسواها من الأدوات الطبية أو الجراحية غير الملحوظة في البند السابق، شرط أن تثبت المراقبة الطبية ضرورة هذه المواد والأدوات بالنسبة للطارىء أو المرض المهني سبب المعالجة.

وتطبق على أنواع العناية الطبية المقدمة في حالة طارىء العمل والمرض المهني الأحكام الخاصة بالعناية الطبية المقدمة في حالة المرض[٣].

المطلب الثاني
التعويض في حالة العجز الموقت عن العمل

٢٢٨ ـ استحقاق التعويض:

بموجب المادة ١/٣٤ من قانون الضمان الاجتماعي[٤]، يحق

---

(١) المادة ٣٣ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) انظر بشأن أنواع العناية المذكورة البند «أ» من الفقرة «٢» من المادة ١٧ من قانون الضمان الاجتماعي، وص٤١٣، من هذا الكتاب.

(٣) راجع المادتين ٢١ و ٢٢ من قانون الضمان الاجتماعي المتعلقين بتقديم العناية الطبية في حالات المرض والأمومة.

(٤) المعدلة بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠، وعلاوة على هذا التعويض، يمكن تحميل صاحب العمل، في الحالات التي يحددها مرسوم يتخذ في

للمضمون الذي يصاب بنتيجة طارىء عمل أو مرض مهني بعجز موقت عن العمل يتثبت منه طبيب مقبول من الصندوق، أن يتقاضى تعويضاً عن توقف أجره، وذلك عن كل يوم يتعطل فيه عن العمل دون فرق بين أيام عمل المؤسسة وأيام تعطيلها.

ويستحق هذا التعويض ابتداء من اليوم الحادي عشر لتاريخ التوقف عن العمل، ويكون رب العمل ملزماً بدفع كامل أجور الأيام العشرة الأولى من العجز.

٢٢٩ ـ مقدار التعويض:

حددت المادة ٣٤/ ٢ من قانون الضمان الاجتماعي قيمة التعويض عن العجز الموقت بثلاثة أرباع متوسط الكسب اليومي للمضمون المصاب، إذا كان المضمون خارج المستشفى، وبنصف هذا الكسب في حال وجوده في المستشفى.

٢٣٠ ـ تحديد متوسط الكسب اليومي:

بمقتضى المادة ٣٤/ ٣ من قانون الضمان الاجتماعي يحدد متوسط الكسب اليومي الذي يعتمد لحساب التعويض المذكور بقسمة مجموع الكسب المحدد في المادة ٦٨ من هذا القانون الذي تقاضاه صاحب العلاقة خلال الاثني عشر شهراً السابقة لتاريخ التوقف عن العمل، على ٣٦٠.

وبحسب المادة ٦٨ المذكورة ويشتمل الكسب المشار إليه على

= مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل وإنها مجلس إدارة الصندوق، وفقاً لأنواع النشاطات المهنية للمؤسسات، كامل أو جزء من الفرق بين تعويض العجز كما هو محدد أعلاه، ومتوسط الكسب اليومي المعتمد لحساب التعويض المذكور عن لافترات التي يحددها المرسوم نفسه.

مجموع الدخل الناتج عن العمل بما فيه جميع العناصر واللواحق ولا سيما تعويض الساعات الإضافية المدفوع بصورة معتادة والمبالغ المدفوعة من أشخاص ثالثين (الإكراميات) وكذلك المنافع المقدمة عيناً إلى العامل.

أما إذا كان المضمون لم يعمل خلال فترة الاثني عشر شهراً، أو إذا كان بدء عمله يعود إلى أقل من هذه المدة، فإن الأجور التي تعتمد لحساب متوسط الكسب اليومي هي تلك التي كان تقاضاها المضمون فعلياً لو أنه عمل بالشروط نفسها خلال الفترة المذكورة.

٢٣١ ـ الحد الأقصى للتعويض:

إذا تجاوز الكسب السنوي المتخذ أساساً لحساب تعويض العجز الموقت عن العمل ضعفي الحد الأقصى السنوي المعيَّن في المادة ٦٨ من قانون الضمان الاجتماعي، يخفض إلى هذا المقدار.

ولما كان الحد الأقصى للدخل الخاضع للحسومات قد حدد بثلاثين ألف ليرة سنوياً (٣٠٠٠٠ ل.ل.) فإن الكسب المتخذ أساساً لحساب التعويض يجب ألا يزيد على ضعفي هذا المبلغ، أي ستين ألف ليرة (٦٠٠٠٠ ل.ل.) فإذا كان الكسب السنوي مثلاً مئة ألف ليرة، فإنه يخفض إلى ستين ألف ليرة (٦٠٠٠٠ ل.ل.)، ويكون متوسط الكسب اليومي في هذه الحالة:

٦٠٠٠٠ : ٣٦٠ = ١٦٦,٦٦٦ أو ١٦٧

وتساوي قيمة التعويض عندئذ:

$\frac{١٦٧ \times ٣}{٤}$ = ١٢٥,٢٥ كحد أقصى خارج المستشفى.

١٦٧ : ٢ = ٨٣,٥ كحد أقصى داخل المستشفى.

٢٣٢ ـ الحد الأدنى للتعويض:

نصت الفقرة الأخيرة من المادة ٣٤/ ٣ من قانون الضمان الاجتماعي على أنه «يمكن لمجلس الوزراء أن يعيِّن حداً أدنى للتعويض اليومي عن العجز الموقت بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس الإدارة، بعد الأخذ بعين الاعتبار التشريع المتعلق بالحد الأدنى للأجور وزيادات غلاء المعيشة.

٢٣٣ ـ مدة استحقاق التعويض:

عملاً بالمادة ٣٤/ ٤ من قانون الضمان الاجتماعي المعدلة بالمرسوم الاشتراع رقم ١١٦ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠، تدفع تعويضات العجز الموقت إما لحين شفاء المضمون، وإما لحين تاريخ بدء معاش العجز الدائم.

وكانت المادة ٣٤/ ٤ المذكورة، قبل تعديلها تقضي بدفع هذه التعويضات، إما لحين شفاء المضمون، وإما لحين تاريخ بدء معاش العجز، وإما لحين تصفية التعويض المنصوص عليه في المادة ٣٥ من قانون الضمان الاجتماعي[1].

وعلى الرغم من حذف حالتي الوفاة وتصفية التعويض المقطوع كتاريخين يتوقف فيهما تعويض العجز الموقت، فإنه من الطبيعي أن يتوقف التعويض المذكور عند تحقق إحداهما[2].

أما معاش العجز الدائم فيبدأ وفقاً للفقرة ٦ من المادة ٣٥ ضمان على

---

(١) تنص المادة ٣٥/ ٢ ـ ب من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي: «في حال إصابته (المضمون) بعجز درجته تقل عن ٣٠٪ يحق للمضمون أن يتقاضى تعويضاً مقطوعاً يسدد مرة واحدة ويكون معادلاً لقيمة ثلاثة أقساط سنوية من معاش العجز الجزئي الذي يستحق له لو أن هذا المعاش كان متوجباً عن درجة العجز الذي أصيب به.

(٢) ناجي شوفاني، المستفيدون من الضمان الاجتماعي، الجزء الثاني، ص ٢٥١.

أبعد حد اعتبار من اليوم الأول للشهر الثالث عشر الذي يلي الشهر الذي وقع الطارىء خلاله أو الذي ظهر فيه المرض المهني. وهذا يعني أن التعويض اليومي عن العجز الموقت يستمر مبدئياً لمدة سنة. غير أنه يمكن تمديد هذه المهلة لمدة أقصاها سنة أخرى بناء على طلب الطبيب المعالج، وبعد موافقة المراقبة الطبية في الصندوق[١].

٢٣٤ ـ دفع التعويض:

يدفع تعويض العجز الموقت في نهاية كل أسبوع ويمكن أن تلحظ استثناءات لهذه القاعدة في نظام الصندوق الداخلي[٢].

٢٣٥ ـ شروط استحقاق التعويض:

يشترط لاستحقاق تعويض طارىء العمل أو المرض المهني ما يلي:

١ ـ أن يكون العجز ناشئاً عن طارىء عمل أو مرض مهني.

٢ ـ أن تتثبت من حالة العجز المراقبة الطبية لدى الصندوق.

٣ ـ أن يترتب على العجز وقف الأجر.

٤ ـ أن تتجاوز مدة العجز العشرة أيام[٣].

٥ ـ أن يكون المضمون المصاب مسجلاً في الضمان قبل وقوع الطارىء.

---

(١) المادة ٦/٣٥ ضمان.

(٢) راجع المادة ٥/٣٤ ضمان، معطوفة على المادة ٣/٣٤ منه، وكذلك المادة ٦/٣٤ من القانون نفسه.

(٣) يستنتج هذا الشرط من المادة ١/٣٤ ضمان المعدلة بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠ التي أعطت المضمون الحق بتقاض التعويض عن العجز الموقت اعتباراً من اليوم الحادي عشر لتاريخ التوقف عن العمل (ناجي شوفاني، المرجع السابق، ص ٢٤٨).

وهنا نلاحظ أنه لا يشترط لاستحقاق تعويض طارىء العمل أو المرض المهني أن يكون المضمون مشتركاً في الضمان لمدة ثلاثة أشهر خلال الستة أشهر السابقة لتاريخ التثبت الطبي ـ كما في حالة المرض العادي ـ بل يكفي أن يكون مسجلاً في الضمان قبل وقوع الإصابة. وهذا ما تشير إليه الفقرة ٣ من المادة ١٦ من قانون الضمان الاجتماعي بنصها على أن أحكام الفقرة «١» من المادة ذاتها التي فرضت مدة اشتراك في الضمان لاستحقاق تقديمات ضمان المرض، لا تطبق إذا كان المرض أو الوفاة ناتجين عن طارىء عمل، شرط أن يكون المضمون مسجلاً قبل وقوع الطارىء.

٢٣٦ ـ إلغاء التعويض[١]:

مع الاحتفاظ بكافة الحقوق الأخرى، يستطيع الصندوق إلغاء تعويض طارىء العمل أو المرض المهني، وإذا اقتضى الأمر استعادة التعويضات المدفوعة بدون حق في الحالات التالية:

١ ـ عندما يكون صاحب العلاقة قد حصل أو حاول الحصول بطريقة الغش على تقديمات لا حق له بها.

٢ ـ عندما يكون الطارىء ناتجاً عن جناية أو جنحة ارتكبها صاحب العلاقة أو عن خطأ مقصود من قبله للاستفادة من التقديمات.

٢٣٧ ـ وقف التعويض أو إنقاصه[٢]:

يستطيع الصندوق وقف دفع تعويضات طوارىء العمل أو إنقاص قيمتها في الحالات التالية:

---

(١) (٢) المادة ٣٤/ ٥ من قانون الضمان الاجتماعي معطوفة على المادة ٢٥ منه.

١ ـ عندما يرفض صاحب العلاقة الخضوع للمراقبة والفحوص الطبية والإدارية الملحوظة في نظام الصندوق الداخلي، أو إذا لم يتقيد بالتعليمات الطبية في حال حصوله على إذن التوقف عن العمل.

٢ ـ طيلة وجود صاحب العلاقة خارج البلاد ما لم يتضمن النظام الداخلي أحكاماً مخالفاً.

٣ ـ طيلة المدة التي يقوم فيها صاحب العلاقة بتنفيذ عقوبة مانعة للحرية.

المطلب الثالث
معاش العجز

٢٣٨ ـ سبب المعاش وطبيعته:

قد يؤدي طارىء العمل أو المرض المهني الذي يتعرض له المضمون إلى إصابته بعجز دائم في قواه الجسدية، وقد يكون هذا العجز كلياً بحيث لا يستطيع المصاب القيام بأي عمل. وقد يكون جزئياً بحيث لا يستطيع أن يمارس عمله على الوجه المعتاد.

ففي حالة العجز الكلي ينقطع الأجير عن الكسب ويفقد مورد رزقه. أما في حالة العجز الجزئي فينقص كسبه في الغالب، كلما كانت نسبة العجز مرتفعة. وفي الحالتين يتعرض المصاب لآلام نفسية تتفاوت حدتها بتفاوت نسبة العجز، ويواجه خطر الوقوع في الحاجة.

وإذا كان الأجير في حالة العجز الموقت يحتاج إلى العون والمساعدة، فهو في حالة العجز الدائم الكلي أو الجزئي يكون أشد حاجة إلى هذا العون أو المساعدة، لكي يتجنب مذلة البؤس والحاجة.

لذلك نظر المشرع إلى حالة العجز الدائم الكلي والجزئي نظرة خاصة، ففرض للمصاب معاشاً سماه «معاش العجز»، وحدد هذا المعاش بنسبة مئوية من كسبه السنوي، وفي حدود نسبة العجز.

وقد لحظت المادة ٣٥ المعدلة من قانون الضمان الاجتماعي ثلاث حالات للعجز الدائم يستحق المضمون فيها معاشاً أو تعويضاً مقطوعاً، وهذه الحالات هي:

١ ـ حالة الإصابة بعجز دائم كلي.
٢ ـ حالة الإصابة بعجز دائم جزئي لا تقل درجته عن ٣٠٪.
٣ ـ حالة الإصابة بعجز دائم جزئي تقل درجته عن ٣٠٪.
ونعرض لهذه الحالات على التوالي:

٢٣٩ ـ أولاً ـ العجز الدائم الكلي:

تنص المادة ٣٥/ ١ المعدلة[1] من قانون الضمان الاجتماعي على أنه «يحق للمضمون الذي يصاب بنتيجة طارىء عمل أو مرض مهني، بعجز دائم وكلي، يتثبت منه المراقبة الطبية في الصندوق، أن يتقاضى معاش عجز لمدى الحياة تساوي قيمته ثلثي كسبه السنوي».

ويتحدد الكسب السنوي الذي يعتمد لحساب معاش العجز بما يعادل ٣٦٠ ضعفاً من متوسط الكسب اليومي، أو من الدخل الذي يكون المصاب قد كسبه فعلاً خلال الاثني عشر شهراً المتوالية التي تسبق مباشرة الشهر الذي حصل فيه الطارىء أو ظهر المرض، وذلك إذا كان حساب المعاش على هذا الأساس أكثر نفعاً للمضمون[2].

---

(١) بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ٣٠/ ٦/ ١٩٧٧.
(٢) المادة ٣٥/ ٥ من قانون الضمان الاجتماعي المعدلة بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ٣٠/ ٦/ ١٩٧٧.

وإذا تجاوز الكسب السنوي المتخذ أساساً لحساب معاش العجز ضعفي الحد الأقصى للكسب السنوي الخاضع للحسومات[1]، أي:

٢ × ٣٠٠٠٠ = ٦٠٠٠٠ ل.ل.

فإن هذا الكسب يخفض إلى هذا المقدار، أي إلى ستين ألف ليرة.

ويمكن لمجلس الوزراء أن يعيِّن حداً أدنى لمعاش العجز، بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس الإدارة بعد الأخذ بعين الاعتبار التشريع المتعلق بالحد الأدنى للأجور وزيادات غلاء المعيشة[2].

٢٤٠ ـ ثانياً ـ العجز الدائم الجزئي الذي لا تقل درجته عن ٣٠٪:

تنص المادة ٣٥/ ٢[3]، المقطع (أ) من قانون الضمان الاجتماعي على أنه «يحق للمضمون الذي يصاب بنتيجة طارىء عمل أو مرض مهني بعجز دائم وجزئي تتثبت منه المراقبة الطبية في الصندوق أن يتقاضى في حال إصابته بعجز درجته ٣٠ بالمئة على الأقل، معاش عجز يتحدد مقداره بحسب درجة العجز، وذلك بالنسبة للمعاش الذي كان يستحقه في حالة العجز الدائم والكلي».

فلو كان المعاش الذي يستحق للمضمون في حالة العجز الدائم الكلي

---

(١) حددت المادة ٦٨/ ٢ من قانون الضمان الاجتماعي المعدلة بموجب المرسوم رقم ٣٥٦١ تاريخ ٢١/ ١٠/ ١٩٨٠ الكسب السنوي الخاضع للحسومات (والمتخذ أساساً لحساب معاش العجز) بثلاثين ألف ليرة.

(٢) المادة ٣٥/ ٥ المعدلة من قانون الضمان الاجتماعي معطوفة على المادة ٣٤/ ٣ من القانون نفسه.

(٣) المعدة بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ٣٠/ ٦/ ١٩٧٧.

٣٠٠٠٠ ليرة، وكانت درجة العجز الحاصلة فعلاً ٤٠٪، فإن معاش العجز الذي يستحق للمضمون في هذه الحالة، يكون:

$$\frac{٣٠٠٠٠ \times ٤٠}{١٠٠} = ١٢٠٠٠$$ ليرة سنوياً.

ويستمر هذا المعاش مدى الحياة.

٢٤١ ـ ثالثاً ـ العجز الدائم الجزئي الذي تقل درجته عن ٣٠٪ والتعويض المقطوع:

تنص المادة ٣٥/ ٢[١] المقطع (ب) من قانون الضمان الاجتماعي على أنه «يحق للمضمون الذي يصاب بنتيجة طارىء عمل أو مرض مهني بعجز دائم وجزئي درجته تقل عن ٣٠٪ أن يتقاضى تعويضاً مقطوعاً يسدد مرة واحدة ويكون معادلاً لقيمة ثلاثة أقساط سنوية من معاش العجز الجزئي الذي يستحق له لو أن مثل هذا المعاش كان متوجباً عن درجة العجز الذي أصيب به».

مثال ذلك، أن يصاب مضمون بنتيجة طارىء عمل أو مرض مهني، بعجز دائم وجزئي، درجته ٢٥٪ من كامل قواه الجسدية. ففي هذه الحالة لا يستحق المضمون معاش عجز، لأن درجة العجز الدائم المصاب به تقل عن ٣٠٪ من كامل قواه الجسدية، بل إنه يستحق تعويضاً مقطوعاً تعادل قيمته ثلاثة أضعاف معاش العجز الجزئي الذي كان يستحقه، لو أن هذا المعاش كان متوجباً عن درجة العجز الذي أصابه.

فإذا كان المعاش الذي يستحق له في حالة العجز الدائم والكلي يعادل ٣٠٠٠٠ ليرة سنوياً وفقاً للأساس الذي عرضناه[٢] مستندين إلى الفقرة

---

(١) المعدة بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠.

(٢) ما سبق، ص ٥٠٣ ـ ٥٠٤.

الخامسة من المادة ٣٥ المعدلة من قانون الضمان الاجتماعي، فإن معاش العجز الدائم والجزئي ـ لو أن مثل هذا المعاش كان متوجباً ـ في حالة الإصابة بعجز درجته ٢٥ بالمئة يعادل:

$$\frac{٣٠٠٠٠ \times ٢٥}{١٠٠} = ٧٥٠٠$$ ليرة سنوياً.

ولما كان المضمون لا يستحق معاشاً في حالة العجز الدائم والجزئي الذي تقل درجته عن ٣٠٪، فقد أعطي تعويضاً تعادل درجته في المثل الذي قدمناه، ثلاثة أضعاف معاش العجز الجزئي الذي كان يستحقه لو أن هذا المعاش كان متوجباً، أي:

٧٥٠٠ × ٣ = ٢٢٥٠٠ ليرة تسدد له دفعة واحدة من صندوق الضمان الاجتماعي.

٢٤٢ ـ تحديد نسبة العجز:

تحدد نسبة العجز الدائم العائدة لمختلف الإصابات، وفقاً لجدول يوضع بموجب مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، بناء على اقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس إدارة الصندوق[1]. ولم يصدر حتى تاريخه أي مرسوم يتعلق بوضع هذا الجدول. ولعل السبب في ذلك يعود إلى أن فرع طوارىء العمل والأمراض المهنية لم يوضع موضع التنفيذ بعد. وإلى حين وضع هذا الفرع في التنفيذ، وصدور المرسوم المتعلق بوضع جدول تحديد نسبة العجز الدائم العائدة لمختلف الإصابات، يستمر العمل بأحكام المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣ المتعلق بطوارىء العمل، وبالجدول الملحق به.

---

(١) المادة ٣/٣٥ من قانون الضمان الاجتماعي.

٢٤٣ ـ التعويض الإضافي عند الحاجة لمساعدة شخص آخر:

يحق للمصاب الذي يتقاضى معاش عجز دائم، ويحتاج لمعونة مستمرة يقدمها له شخص آخر، أن يتقاضى تعويضاً إضافياً يحدد مقداره في النظام الداخلي للصندوق[١].

٢٤٤ ـ تاريخ استحقاق معاش العجز:

يستحق معاش العجز على أبعد حد، اعتباراً من اليوم الأول للشهر الثالث عشر الذي يلي الشهر الذي وقع الطارىء خلاله، أو الذي ظهر فيه المرض المهني. غير أنه يمكن تمديد هذه المهلة لمدة أقصاها سنة أخرى، وذلك بناء على طلب الطبيب المعالج وبعد موافقة المراقبة الطبية في الصندوق[٢].

وهكذا فإن معاش العجز لا يستحق لمجرد وقوع الطارىء أو ظهور المرض المهني، بل لا بد من التثبت من حصول العجز الدائم بعد معالجة لا يمكن أن تستمر أكثر من سنتين. فإذا انتهت المعالجة بعد شهر أو أكثر أو أقل، وتكشفت عن عجز دائم موجب لمعاش العجز، فإن هذا المعاش يستحق اعتباراً من أول الشهر الذي يلي انتهاء المعالجة. أما إذا استدعت حالة المصاب علاجاً لمدة أطول من ذلك، فإنه بعد مرور سنة أو سنتين على الأكثر، ابتداء من الشهر الذي وقع فيه الطارىء، أو ظهر فيه المرض المهني، يعتبر حكماً مصاباً بعجز دائم، ويستحق معاش العجز اعتباراً من أول الشهر الذي يلي انتهاء هذه المدة، ويستفيد المصاب خلال فترة المعالجة من العناية الطبية ومن تعويض الطارىء أو المرض المهني.

---

(١) المادة ٣٥/٤ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) المادة ٣٥/٦ من قانون الضمان الاجتماعي.

٢٤٥ ـ طريقة دفع معاش العجز:

يدفع معاش العجز مقدماً، وتحدد طرق دفعه في النظام الداخلي للصندوق[١].

ولكن شيئاً من ذلك لم يتقرر حتى الآن بسبب عدم تنفيذ فرع ضمان المرض والأمومة، وعدم وضع النظام الداخلي الخاص بهذا الفرع.

٢٤٦ ـ إعادة النظر في معاش العجز:

يتوجب على الصندوق أن يعيد النظر في معاش العجز، إما عفواً أو بناء على طلب صاحب العلاقة إذا ثبت من قبل المراقبة الطبية في الصندوق، أن تفاقماً أو تحسناً هاماً طرأ على حالة المصاب بعد تصفية معاش العجز، فيزاد المعاش في الحالة الأولى، ويخفض في الحالة الثانية، وتجري إعادة النظر أيضاً في حالة عودة المضمون إلى العمل[٢].

غير أنه لا يمكن إعادة النظر في المعاش عندما يكون قد مر سنتان على تصفيته، إلا سنة عد سنة على الأقل. ولا تطبق هذه القاعدة إذا استعملت أثناء ذلك معالجة جديدة شافية، أو إذا زال التفاقم الموقت لنتائج طارىء العمل أو المرض المهني، أو في حال عودة المستفيد إلى العمل[٣]. ففي جمع هذه الحالات يمكن إعادة النظر في المعاش دون التقيد بمهلة السنة المذكورة.

٢٤٧ ـ مقدار المعاش في حالة الإصابات المتتالية:

إذا أصيب المستفيد من معاش العجز مرة أخرى بطارىء عمل أو

---

(١) المادة ٣٥/ ٧ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) المادة ٣٦/ ١ من قانون الضمان الاجتماعي، المعدلة بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠.

(٣) المادة ٣٦/ ٢ المعدلة من قانون الضمان الاجتماعي.

بمرض مهني، فيصار إلى تحديد مقدار المعاش من جديد، بعد الأخذ بعين الاعتبار مجموع الإصابات الحاصلة[1]. فإذا كان العجز الناشىء عن الإصابة الأولى ٣٥٪، والعجز الناشىء عن الإصابة الثانية ١٠٪، فإن معاش العجز الجديد يقدر على أساس أن نسبة العجز هي ٤٥٪. وهكذا إذا تعددت الإصابات.

وإذا كان كسب المستفيد من معاش العجز عند حصول الطارىء أو المرض المهني الأخير، قد زاد عن كسبه السنوي الذي اعتمد لحساب المعاش الأول، فإن المعاش الجديد يحسب على أساس الكسب الأعلى[2].

أما إذا كان كسب المستفيد من معاش العجز قد انخفض بعد الإصابة الأولى، فإن المعاش الجديد يحسب على أساس الكسب الذي اعتمد لحساب المعاش الأول، باعتباره الكسب الأعلى. وهذا ما تفرضه الغاية من ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، هذا الضمان الذي يجب أن يتوازن دائماً مع الحاجة الناشئة عن الإصابة.

٢٤٨ ـ شروط استحقاق معاش العجز:

يشترط لاستحقاق معاش العجز ما يأتي:

١ ـ أن يكون العجز دائماً وأن تتثبت منه المراقبة الطبية في الصندوق.

٢ ـ أن يكون ناشئاً عن طارىء عمل أو مرض مهن.

٣ ـ أن يكون المصاب مسجلاً في الضمان قبل حصول الطارىء أو

---

(١) المادة ٣٦/ ٢ المعدلة من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) المادة ٣٧ من قانون الضمان الاجتماعي.

المرض المهني الذي أفضى إلى العجز. أي ليس من الضروري أن يكون المصاب مشتركاً في الضمان طيلة ثلاثة أشهر على الأقل، كما هي الحال بالنسبة للمرض العادي، بل يكفي مجرد التسجيل فقط قبل حصول طارىء العمل أو المرض المهني.

ومع ذلك فإن الأجير غير المسجل لعدم التصريح عنه، والأجير الذي لم تدفع عنه الاشتراكات المتوجبة عليه لغاية يوم الحادث، لا يفقد حقه في التقديمات المستحقة له، ويجب على الصندوق أن يقدم إليه جميع هذه التقديمات على أن يرجع على رب العمل بمبلغ يساوي جميع التقديمات المذكورة، وذلك حتى تسديد كامل الاشتراكات والإضافات التابعة لها.

٢٤٩ ـ إلغاء معاش العجز[(١)]:

يلغى معاش طارىء العمل أو المرض المهني، وتسترد عند الاقتضاء التعويضات المدفوعة بدون حق في الحالات التالية:

١ ـ عندما يكون صاحب العلاقة قد حصل أو حاول الحصول بطريقة الغش على تقديمات لا حق له فيها.

٢ ـ عندما يكون المرض أو الطارىء ناتجاً عن جناية أو جنحة ارتكبها صاحب العلاقة أو عن خطأ مقصود من قبله.

ومن هنا أيضاً ـ كما في حالة المرض العادي ـ يجب أن يكون الهدف من ارتكاب الجناية أو الجنحة أو الخطأ المقصود، الحصول على تقديمات الضمان، فإذا تخلف هذا القصد، فقد الصندوق حقه في إلغاء المعاش.

---

(١) المادة ٨٣ من قانون الضمان الاجتماعي.

٢٥٠ ـ وقف معاش العجز أو إنقاص قيمته[١]:

يستطيع الصندوق أن يوقف دفع معاش العجز أو أن ينقص قيمته في الحالات التالية:

١ ـ عندما يرفض صاحب العلاقة الخضوع للمراقبة والفحوص الطبية والإدارية الملحوظة في نظام الصندوق الداخلي، أو إذا لم يتقيد بالتعليمات الطبية في حال حصوله على إذن بالتوقف عن العمل.

٢ ـ طيلة وجود صاحب العلاقة خارج البلاد ما لم يتضمن النظام الداخلي أحكاماً مخالفة.

٣ ـ طيلة المدة التي يقوم فيها صاحب العلاقة بتنفيذ عقوبة مانعة للحرية.

المطلب الرابع
معاش أصحاب الحق

٢٥١ ـ تنص المادة ٣٩ المعدلة[٢] من قانون الضمان الاجتماعي على أنه «في حال وفاة المضمون بنتيجة طارىء عمل أو مرض مهن يحق للأشخاص المحددين على سبيل الحصر في القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٨٤٩٦ تاريخ ١٩٧٤/٨/٢[٣]، ووفقاً لترتيب الأولوية والنسب الواردة فيه، أن يستفيدوا من معاش أصحاب الحق المحدد في المادة ٤٠ من هذا القانون».

---

(١) المادة ٣٨ المعدلة من قانون الضمان الاجتماعي.
(٢) بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠.
(٣) المتعلق بتعيين أصحاب الحق بتقاضي تعويض الصرف من الخدمة.

وقد بينا من هم هؤلاء الأشخاص، وحددنا نصيب كل منهم في هذا المعاش، وفقاً لترتيب الأولوية والنسب الواردة في القانون المذكور، في مكان سابق من هذا البحث، فيرجى الرجوع إليه منعاً للتكرار[١].

٢٥٢ ـ قيمة المعاش:

حددت المادة ٤٠ المعدلة[٢] من قانون الضمان الاجتماعي معاش أصحاب الحق بثلثي الكسب السنوي للمضمون المتوفى كما هو محدد في الفقرة ٥ من المادة ٣٥ من قانون الضمان الاجتماعي[٣].

وفي حال وجود صاحب حق واحد يخفض هذا المعاش إلى ٥٠ بالمئة من الكسب المذكور.

٢٥٣ ـ تاريخ توجب المعاش:

حددت المادة ٤٢ المعدلة[٤] من قانون الضمان الاجتماعي تاريخ توجب معاش أصحاب الحق على النحو التالي:

أ ـ في حال وفاة مضمون يستفيد من معاش العجز، اعتباراً من اليوم الأول من الشهر الذي يلي الشهر الذي حصلت خلاله وفاة المضمون.

---

(١) راجع الصفحة ٤٥٥ وما يليها من هذا الكتاب.

(٢) بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ٣٠/٦/١٩٧٧.

(٣) تنص الفقرة ٥ من المادة ٣٥ المذكورة على ما يلي: «إن الكسب السنوي الذي يعتمد لحساب معاش العجز يعادل ٣٦٠ ضعفاً من متوسط الكسب اليومي كما هو محدد في الفقرة ٣ من المادة ٣٤ من هذا القانون (أي مجموع دخل المتوفى عن السنة السابقة لتاريخ الوفاة مقسوم على ٣٦٠) أو من الدخل الذي يكون قد كسبه فعلاً خلال الاثني عشر شهر المتوالية التي تسبق مباشرة الشهر الذي حصل فيه الطارىء أو المرض وذلك إذا كان حساب المعاش على هذا الأساس أكثر نفعاً للمضمون».

(٤) بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ٣٠/٦/١٩٧٧.

ب ـ في حال وفاة مضمون لم يكن قد استفاد من معاش العجز، اعتباراً من تاريخ الوفاة.

إلا أنها اشترطت لاستحقاق المعاش اعتباراً من التاريخيين المذكورين، أن يقدم طلب المعاش خلال الستة أشهر اللاحقة لتاريخ الوفاة. وفي الحالات الأخرى فإن المعاش يتوجب اعتباراً من اليوم الأول للشهر الذي يلي الشهر الذي تقدم الطلب خلاله.

فلو توفي المضمون في الأول من كانون الثاني مثلاً، وتقدم أصحاب احق بطلب المعاش خلال ستة أشهر من تاريخ الوفاة، أي قبل آخر حزيران، فإن المعاش يتوجب اعتباراً من أول كانون الثاني إذا كان المضمون المتوفى لم يستفد من معاش العجز قبل وفاته. واعتباراً من أول شباط إذا كان يستفيد من معاش العجز قبل وفاته.

أما إذا تقدموا بطلب المعاش في أول آب مثلاً، أي بعد انقضاء ستة أشهر على تاريخ الوفاة، فإن المعاش يتوجب اعتباراً من أول أيلول.

والسبب في هذا التمييز بين تاريخ توجب معاش أصحاب الحق في حالة وفاة مضمون لا يستفيد من معاش العجز، ووفاة مضمون يستفيد من معاش العجز، يعود إلى أن معاش العجز يدفع مقدماً أي في أول الشهر الذي يستحق عنه. فإذا توفي المضمون وهو مستفيد من معاش العجز، فإنه يكون قد قبض المعاش عن الشهر الذي حصلت منه الوفاة، ولذلك يبدأ معاش أصحاب الحق من بعده اعتباراً من أول الشهر الذي يلي الشهر المذكور.

أما إذا توفي المضمون وكان لا يستفيد من معاش العجز، فلا يكون قد قبض شيئاً قبل وفاته، ولذلك يستحق معاش أصحاب الحق من بعده اعتباراً من تاريخ الوفاة.

٢٥٤ ـ سقوط الحق بالمعاش:

عملاً بأحكام المادة ٤٤ المعدلة[١] من قانون الضمان الاجتماعي، يسقط الحق بالمعاش في الحالات الآتية:

١ ـ عند وفاة المستفيد منه.

٢ ـ بتاريخ زواج الأرملة أو الأرمل[٢]. وفي هذه الحالة الأخيرة يستحق للأرمل أو الأرملة مبلغ من المال يساوي مجموع معاشاته عن ثلاث سنوات..ولا يعاد تخصيص المعاش لهما في حال انحلال الزواج بسبب عدم وجود نص يسمح بذلك.

ويسقط حق باقي المستفيدين من معاش أصحاب الحق إذا لم تعد تتوفر فيهم الشروط المفروضة لنيله وذلك اعتباراً من نهاية الشهر الذي فقدت خلاله الشروط المذكورة.

في حال سقوط حق أحد المستفيدين للأسباب المبينة أعلاه توزع حصته على المستفيدين الباقين، مع الاحتفاظ بتطبيق أحكام الفقرة ٢ من المادة ٤٠ من قانون الضمان الاجتماعي التي تقول: «في حال وجود صاحب حق واحد يخفض هذا المعاش إلى ٥٠ بالمئة من الكسب المذكور».

المطلب الخامس
تعويض نفقات الدفن

٢٥٥ ـ تنص المادة ٤٥ المعدلة[٣] من قانون الضمان الاجتماعي على

(١) بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠.
(٢) لم يشر النص إلى زواج الوالد أو الوالدة أو الابنة أو الأخت المستفيدة من المعاش علماً أن ما يطبق على الأرمل أو الأرملة يجب أن يطبق على هؤلاء لوحدة العلة.
(٣) بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠.

أنه «في حال وفاة المضمون بنتيجة طارىء عمل أو مرض مهني يدفع تعويض مقطوع لأصحاب الحق المحددين في المادة ٣٩ من هذا القانون[1]، يحدد مقداره بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس إدارة الصندوق» إلا أن أي مرسوم بهذا الخصوص لم يصدر حتى الآن.

ويهدف هذا التعويض إلى تغطية نفقات الدفن، وهي كل ما ينفق على الميت من تاريخ وفاته إلى حين دفنه. ولذلك من العدل أن يرفع إلى الذين ساهموا في هذه النفقات. غير أن المادة ٤٥ المعدلة من قانون الضمان تجاوزت هذا المبدأ، وقضت بدفع التعويض إلى أصحاب الحق، بحسب الحصص المحفوظة لكل منهم، كما لو كان من نوع تعويض نهاية الخدمة، وبصرف النظر عن مشاركتهم أو عدم مشاركتهم في نفقات الدفن.

لذلك نرى تعديل المادة ٤٥ المشار إليها بحيث لا يدفع تعويض نفقات الدفن إلا لأصحاب الحق الذين ساهموا في تحمل هذه النفقات، وبنسبة مساهمة كل منهم، لكي يكون حكم النص متوافقاً مع الغاية منه، وهي تغطية نفقات الدفن.

المبحث الثالث
مسؤولية المتسبب بالحادث

٢٥٦ ـ حق المضمون بالرجوع على المتسبب بالحادث:

نصت الفقرة الأولى من المادة ٦٢ من قانون الضمان الاجتماعي على «أن تطبيق هذا القانون لا يحول دون حق المضمونين أو أصحاب الحق من بعدهم في مطالبة المتسببين بالحادث بالتعويض عن الضرر الحاصل بحسم

(١) وهم: الزوج والزوجة أو الزوجات الشرعيات، والأولاد، الوالد والوالدة، والأخوة.

من أصل هذا التعويض مجموع المبالغ المدفوعة من الصندوق».

ويؤخذ من هذا النص أن استفادة المضمون من تقديمات ضمان طوارىء العمل في حال إصابته بحادث لا تمنعه من الرجوع بالتعويض على المتسبب بالحادث وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية.

إلا أنه إذا كان المضمون المصاب قد حصل من فرع ضمان طوارىء العمل على تقديمات معينة بنتيجة الحادث، فإنه لايستطيع مطالبة المتسبب بالحادث إلا بالفرق بين تقديمات الضمان والتعويض المستحق له عن الضرر الناجم عن الحادث. وإذا كانت تقديمات الضمان التي حصل عليها معادلة للتعويض المذكور، فلا يحق له مطالبة المتسبب بالحادث بشيء.

٢٥٧ ـ حق الصندوق بالرجوع على المتسبب بالحادث:

نصت الفقرة الثانية من المادة ٦٢ من قانون الضمان على أنه «يحق للصندوق في مطلق الأحوال أن يرجع بدعوى مباشرة على المتسببين بالحادث، بالمبالغ التي يكون قد دفعها نتيجته وهذا يعني أن المتسبب بالحادث عليه، بالنتيجة، أن يتحمل وحده نتائج الحادث التي تسبب فيه.

ولكن قد يكون المتسبب بالحادث هو رب العمل نفسه، فهل يجوز للصندوق الرجوع عليه بالتقديمات التي يكون قد دفعها للمضمون؟

بعض الفقهاء يشككون في ذلك باعتبار أن رب العمل ينفرد بدفع اشتراكات ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، مقابل تحمل الصندوق بالتعويض عن تلك الطوارىء والأمراض. ولأن الترخيص للصندوق بالرجوع على رب العمل بما يكون قد دفعه للمصاب يؤدي إلى تحميل رب لعمل بالتعويض عن الحادث مرتين: مرة عند دفعه الاشتراكات، ومرة عندما يدفع للصندوق المبالغ التي يكون هذا الأخير قد دفعها لمضمون.

غير أننا لا نرى هذا الرأي لأن النص الذي يجيز للصندوق الرجوع على المتسبب بالحادث جاء عاماً فلم يستثن رب العمل، لقوله: «يحق للصندوق في مطلق الأحوال أن يرجع بدعوى مباشرة على المتسببين بالحادث.. «ولأن منع الصندوق من الرجوع على رب العمل الذي يتسبب بالحادث بالمبالغ التي يكون قد دفعها للمصاب، قد يشجع أرباب العمل على الإهمال والاستهتار بسلامة الأجراء. إلا أننا نرى حصر حق الصندوق بهذا الرجوع في الحالتين:

١ ـ حالة خطأ رب العم المتعمد أو خطأ تابعه.

٢ ـ حالة الخطأ غير المبرر لرب العمل.

لأنه مما يجافي مبادىء الضمان تغطية مسؤولية رب العمل عن الحوادث التي تصيب عماله بسبب خطأه المتعمد أو خطأه غير المبرر الذي يعتبر في حكم الخطأ القصدي. أما الأحداث التي يتسبب فيها رب العمل بغير خطأ منه، ونتيجة لخطأ غير مقصود، فتدخل في إطار الضمان، ولا يحق للصندوق بالتالي أن يرجع بشأنها على رب العمل.

المبحث الرابع

مرور الزمن على تقديمات ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية

٢٥٨ ـ نصت المادة ٥٦ من قانون الضمان الاجتماعي المعدلة بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠ على «أن مدة مرور الزمن على تقديمات ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية هي ستة أشهر اعتباراً من تاريخ استحقاقها».

و «أن مدة مرور الزمن على تقديمات العجز الدائم أو الوفاة هي

سنتان اعتباراً من تاريخ استحقاقها» ونصت كذلك على أن «لا تدفع متأخرات معاش العجز لمدة تزيد عن الستة أشهر».

ويتبين من هذا النص أن هناك مدتين يتعين على المضمون خلالهما المطالبة بما هو مستحق له من تقديمات ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، وذلك بحسب نوع هذه التقديمات.

أ ـ أما المدة الأولى فهي ستة أشهر تبدأ من تاريخ استحقاق التقديمات، وتتعلق بجميع تقديمات ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، باستثناء تقديمات العجز الدائم والوفاة.

ب ـ وأما المدة الثانية، فهي سنتان تبدأ من تاريخ استحقاق التقديمات أيضاً، وتتعلق بتقديمات العجز الدائم والوفاة.

ولكن متأخرات معاش العجز الدائم لا تدفع لمدة تزيد عن الستة أشهر، ولو لم تكن قد سقطت بمرور الزمن.

الفصل الثالث
نظام التقديمات العائلية والتعليمية

٢٥٩ ـ تطور فكرة التعويضات العائلية:

رأينا[(١)] خلال معالجتنا لنظام التعويضات العائلية كأحد الأصول التاريخية لنظام الضمان الاجتماعي، أن الوضع العائلي للأجير لم يكن يؤخذ بالاعتبار لتحديد الأجر، طوال القرن التاسع عشر. فقد كان ينظر إلى العمل على أنه سلعة يخضع تحديد ثمنها لقاعدة العرض والطلب. وعلى هذا النحو فقد كان الأجر الذي يتقاضاه الأجير الأعزب عن عمل معين، لا يختلف عن الأجر الذي يتقاضهاه الأجير المتزوج عن عمل مماثل.

وقد كان من نتيجة هذا الوضع، انخفاض مستوى معيشة المتزوجين من الأجراء، مع تزايد عدد أفراد الأسرة، وتعرضهم للحاجة بسبب عدم كفاية الأجر.

ولذلك ارتفعت الأصوات الداعية إلى مراعاة الوضع العائلي للأجير، وتحديد الأجر على النحو الذي يوفر له ولعائلته الحد الأدنى من ضرورات العيش الكريم.

وقد فعلت هذه الدعوة فعلها في بعض أصحاب الأعمال الذين بدأوا

(١) ما سبق، ص ٨٢ وما يليها.

في مرحلة أولى، بإعطاء أصحاب الأسر من الأجراء زيادة على أجورهم الأساسية، ثم أسسوا في مرحلة لاحقة صناديق مشتركة لدفع هذه الزيادة، وكانوا يمولونها بأنفسهم، عن طريق الاشتراكات التي كانوا يدفعونها عن العمال العازبين والمتزوجين على السواء.

وقد مهدت هذه الصناديق لتدخل الدولة، وتكريس الحق بالتعويضات العائلية عن طريق التشريع.

وقد بدأ هذا التدخل في الدول الأوروبية الصناعية التي أصدرت فيما بين الحربين العالميتين تشريعات تكرس حق العمال في التعويضات العائلية وتلقي بعبئها على أصحاب الأعمال. ولذلك كانت تعتبر جزءاً من الأجر.

ومع الزمن تطورت فكرة التعويضات العائلية وتحولت إلى أداة في يد الدولة، تساهم في تحقيق سياستها الاجتماعية.

وكان من نتيجة هذا التطور أن اتسع نطاق التعويضات العائلية، وتنوعت أشكالها، واختلفت مقاديرها، بتنوع واختلاف الأنظمة التي أقرتها. ثم انتقل عبؤها من أصحاب العمل إلى أنظمة الضمان الاجتماعي التي أنشأت لها صناديق خاصة تتولى دفعها لمستحقيها مقابل اشتراكات تدفع من أصحاب العمل وبانتقالها إلى الضمان الاجتماعي، فقدت التعويضات العائلية صفة الأجر، وأصبحت حقاً خاصاً تكرسه أنظمة الضمان، وتلتزم برفعه.

٢٦٠ ـ التعويضات العائلية في التشريع اللبناني:

دخلت التعويضات العائلية إلى التشريع في لبنان لأول مرة، بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٢٩ تاريخ ١٢ أيار سنة ١٩٤٣ الذي نص في المادة الثامنة منه على إعطاء كل مستخدم أو عامل، وكل عاملة أرملة، وكل

امرأة عاملة زوجها مقعد، تعويضاً عائلياً، حدد شروطه ومقداره، وألقى بعبئه على أصحاب العمل.

ولكن هذه المحاولة التي أريد بها إنصاف الأجراء المتزوجين، ومساعدتهم على النهوض بأعبائهم العائلية، انقلبت عند التطبيق وبالاً عليهم، لأن أصحاب العمل أصبحوا يحجمون عن استخدام المتزوجين، ويفضلون عليهم العزب، أو يحاولون التهرب من دفع التعويض لمستحقه بحمله على التوقيع زوراً باستلامه.

يضاف إلى ذلك أن هذا التشريع بتحميله أصحاب العمل عبء التعويضات العائلية قد خلق بينهم نوعاً من التفاوت أو انعدام المساواة، إذ اقتصر هذا العبء على من يستخدم منهم عمالاً متزوجين.

وقد كان على المشترع اللبناني أن يعالج هذا القصور في التشريع، فيضمن للأجراء حقهم في التعويضات العائلية، في إطار من المساواة بين أرباب العمل في تحمل عبء هذه التعويضات.

وهذا ما توصل إليه في إطار نظام الضمان الاجتماعي بإنشائه صندوقاً خاصاً للتعويضات العائلية يموله أصحاب العمل بواسطة الاشتراكات التي يدفعونها عن جميع الأجراء الذين يستخدمونهم، عازبين كانوا أم متزوجين، على أن يتولى هذا الصندوق دفع التعويضات العائلية إلى مستحقيها. وقد أطلق على هذا الفرع اسم «فرع نظام التعويضات العائلية»[1] وقد نظمت أحكامه في الباب الثالث من الكتاب الثاني من قانون الضمان الاجتماعي (المواد ٤٦ ـ ٤٨)، واقتصرت تقديماته على التعويضات العائلية.

---

(١) المادة ٧ من قانون الضمان الاجتماعي المنفذ بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ٢٦ أيلول سنة ١٩٦٣.

وبموجب القانون رقم ١٥ تاريخ ٢٢ تموز سنة ١٩٩٢[١] أضيفت المنح التعليمية إلى تقديمات هذا الفرع وعدل اسمه، بحيث أصبح يحمل اسم «نظام» أو «فرع» أو «صندوق التقديمات العائلية والتعليمية».

وسنتحدث عن هذا النظام فيما يلي:

٢٦١ ـ هدف نظام التقديمات العائلية والتعليمية:

يهدف نظام التقديمات العائلية والتعليمية أساساً إلى مساعدة المضمونين أصحاب العائلات على النهوض بأعبائهم العائلية الناتجة عن إعالة أزواجهم وأولادهم، وعن تعليم الأولاد وتربيتهم.

ولكن بعض الدول قد تستخدم هذا النظام للتأثير في الهيكل السكاني للمجتمع. ولذلك نلاحظ أن الدول التي تشكو من نقص في عدد السكان ـ كفرنسا مثلاً ـ تتوسله للتشجيع على زيادة عدد المواليد، فتزيد في حجم تقديماته وأنواعها، بحيث تشمل بالإضافة إلى التعويضات العائلية والمنح التعليمية، تقديمات أخرى، كتعويض السكن، وتعويض الولادة، وتعويض الأم التي تتفرغ لأعمال بيتها (allocation de la mère ou foyer)، والتعويض عن الأجر الوحيد[٢] (L'allocation de salaire unique)، بينما الدول التي تشكو من زيادة عدد المواليد، كالدول المتخلفة، قد لا تأخذ به، أو قد تطبقه في نطاق ضيِّق يقتصر على التعويضات العائلية التي تصرف عن زوجة وعدد معيَّن من الأولاد.

---

(١) المتعلق بتعديل نظام التعويضات العائلية يقتضي إعادة ترتيب الهامش بحسب تسلسل أرقامه.

(٢) يعطى هذا التعويض للعائلة أو للشخص الذي ليس له من الدخل المهني سوى ما يكسبه من عمله، شرط أن يكون من الأجراء، وألا يتجاوز دخله حداً معيناً يراعى فيه عدد الأولاد المعالين (Dupeyroux, droit de la securité sociale, P. 553).

٢٦٢ ـ تقديمات النظام:

نصت المادة الثانية من القانون رقم ١٥٥ تاريخ ٢٢ تموز ١٩٩٢ المتعلق بتعديل نظام التعويضات العائلية المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي المنفذ بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ٢٦ أيلول ١٩٦٣ على ما يلي:

«تتألف التقديمات المنصوص عليها في المادة الأولى من هذا القانون (التقديمات العائلية والتعليمية) من:

أ ـ التعويضات العائلية المعمول بها قبل صدور هذا القانون وعلى أساس الأحكام النافذة.

ب ـ المنح التعليمية

تحدد شروط الخضوع والاستفادة من المنح التعليمية وقيمتها بموجب مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل المبني على موافقة مجلس إدارة الصندوق».

ويقصد بالتعويضات العائلية المعمول بها قبل صدور هذا القانون (أي القانون رقم ١٥٥ تاريخ ٢٢ تموز ١٩٩٢) التعويضات العائلية المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي، والتي يستمر العمل بها وفقاً لأحكامه.

وأما التقديمات التعليمية، فهي تقديمات حديثة أنشئت بموجب القانون رقم ١٥٥ الآنف الذكر، ولم يبدأ العمل بها بعد، بسبب عدم صدور المرسوم الذي يحدد شروط لها، والاستفادة منها، وقيمتها، والذي نص عليه قانون إنشائها، في الفقرة الأخيرة من مادته الثانية الوارد نصها أعلاه.

ولذلك سنحصر البحث في التعويضات العائلية باعتبارها التقديمات الوحيدة المعمول بها حتى الآن.

٢٦٣ ـ التعويضات العائلية:

التعويضات العائلية ـ كما حددها قانون الضمان الاجتماعي هي مبلغ شهري من المال يدفع عن الزوجة وعن كل ولد معال حتى خمسة أولاد، وذلك لتعويض رب العائلة عن تكاليف إعالتهم، ومساعدته على النهوض بأعبائهم. وقد بدأ العمل بنظام التعويضات العائلية ـ كما ذكرنا في مطلع هذا البحث[١] ـ بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٢٩ تاريخ ١٢ أيار ١٩٤٣ الذي فرض على أرباب العمل أن يدفعوا للمتزوجين من أجرائهم تعويضاً شهرياً عن الزوجة، وآخر عن كل ولد معال حتى خمسة أولاد.

وقد اعتبر الاجتهاد التعويضات العائلية المقررة بموجب هذا المرسوم الاشتراعي جزءاً من الأجر، وتخضع لنظامه القانوني، وتدخل في تعويض الصرف من الخدمة[٢]. وقد استند الاجتهاد في ذلك إلى الفقرة ٢ من المادة ٥٧ من قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ التي تعتبر أن الأجر الذي يعتمد لحساب تعويض الصرف من الخدمة يشمل بالإضافة إلى الأجر الأساسي الذي يتقاضاه الأجير، جميع الزيادات والتعويضات والعمولات التي أضيفت إليه[٣].

---

(١) انظر الصفحة ٥٢٠ وما يليها من هذا الكتاب.

(٢) م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٨٩ تاريخ ١٩٤٩/١/٢٥، أبي راشد، قضايا العمل ١٩٤١ ـ ١٩٦١، المرجع السابق، ص ٥١٢، وقد أشار إليه الدكتور ناجي شوفاني في «المستفيدون من الضمان الاجتماعي»، الجزء ٢، ص ٢٨٢، هامش ١.

(٣) م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٩٣ تاريخ ١٩٥١/١/٢٢، أبي راشد المرجع نفسه، ص ٥١٢، والدكتور شوفاني، نفس المرجع والمكان، هامش ٢.

ولكن هذه التعويضات قلما كان يحترم دفعها. فباستثناء المؤسسات الكبرى التي كانت تدفعها بالإضافة إلى مساعدات اجتماعية أخرى، كانت معظم المؤسسات الأخرى ـ ولا سيما الحرفية منها ـ تحاول التخلص من هذا العبء باستخدام العزب، الأمر الذي نتج عنه تضاؤل الطلب على استخدام المتزوجين أو استخدامهم بمرتب متدن، أو بعد حسم التعويضات العائلية.

أما قانون الضمان الاجتماعي الصادر عام ١٩٦٣، فقد اعتبر التعويضات العائلية عنصراً مستقلاً عن الأجر(١)، وأنشأ لها صندوقاً خاصاً يغذى بالاشتراكات التي يدفعها أرباب العمل عن جميع أجرائهم المتزوجين وغير المتزوجين، فحل بذلك مشكلة استخدام المتزوجين من الأجراء، إذ لم يعد لأرباب العمل أي مصلحة في تفضيل الأعزب على المتزوج.

ولا يختلف نظام التعويضات العائلية في الضمان الاجتماع عن نظام التعويضات العائلية في المرسوم الاشتراعي رقم ٢٩ تاريخ ١٢ أيار ١٩٤٣ إلاّ من حيث المتحمل به. إذ بينما يلقي المرسوم الاشتراعي رقم ٢٩ عبء هذه التعويضات على أصحاب العمل الذين يلتزمون بدفعها إلى أجرائهم، نجد أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي هو الذي يدفع هذه

---

(١) م.ع.ت. بيروت، قرار رقم ٥٣٢ تاريخ ٧٥/٧/٤، نبيلة زين، قضايا العمل، ص ٣٤؛ مصادر بين التشريع والاجتهاد، الضمان الاجتماعي، ص ١٧٤؛ وقد جاء في هذا القرار «أن التعويضات العائلية المنصوص عنها في قانون الضمان الاجتماعي وخلافاً لما كانت عليه في السابق (في ظل المرسوم الاشتراعي رقم ٢٩ تاريخ ١٩٤٢/٥/١٢) وبالنظر للتطور الاجتماعي الحديث على مفهوم الأجر، لم تعد تعتبر، ورغم الارتباط الوثيق لهذه التعويضات مع عقد الاستخدام، من ملحقات الأجر ومن متمماته». وانظر بذات المعنى: م.ع.ت. بيروت، رقم ٤٧٣ تاريخ ٧٥/٤/٤، صادر نفس المرجع والمكان، وم.ع.ت. بيروت، رقم ٨٧٨ تاريخ ١٩٧٠/٧/٣، ورقم ١٤٨ تاريخ ٢/٦/ ١٩٧٠، و ٦٦٠ تاريخ ١٩٧٠/١/١٦.

التعويضات إلى مستحقيها من المضمونين في مقابل الاشتراكات التي يدفعها أرباب العمل للصندوق عن أجرائهم.

أما في ما عدا ذلك، فالنظامان متشابهان في الهدف والمضمون، إذ أن كليهما يهدف إلى تعويض المضمون عن التكاليف العائلية في حدود زوجة وخمسة أولاد معالين.

٢٦٤ ـ طبيعة التعويضات العائلية:

رأينا أن التعويضات العائلية في ظل المرسوم الاشتراعي رقم ٢٩ تاريخ ١٢ أيار ١٩٤٣ كانت جزءاً من الأجر، وأنها في الضمان الاجتماعي انفصلت عنه وأصبحت عنصراً مستقلاً عنه، ولم تعد تعتبر من ملحقاته أو من متمماته، رغم الارتباط الوثيق بينها وبين عقد الاستخدام.

وينبني على انفصال التعويضات العائلية عن الأجر، أنها لا تدخل في حساب تعويض نهاية الخدمة أو تعويض الصرف من الخدمة(١) ولا في حساب الكسب الخاضع للحسومات، لأن هذا الكسب يشتمل على مجموع الدخل الناتج عن العمل، ويعتبر أجراً(٢).

وقد أشارت إلى خروج التعويضات العائلية من هذا الكسب الفقرة ٢ من المادة الأولى من المرسوم رقم ٣٢١٦ تاريخ ١١ كانون الأول سنة ١٩٦٥ المتعلق بتحديد دقائق تطبيق نظام التعويضات العائلية بقولها «لا تدخل هذه التعويضات العائلية الجديدة في حساب الكسب الخاضع للحسومات».

---

(١) م.ع.ت. بيروت، قرار رقم ٦٦٠، تاريخ ١٩٧٠/١/١٦، العدل، العدد الثالث ١٩٧١، ص ٤٦٩، وقد أشار إلى هذا القرار الدكتور ناجي شوفاني في المرجع السابق، ص ٢٨٨.

(٢) ناجي شوفاني، نفس المرجع والمكان، ورفيق سلامة، المرجع السابق، ص ١٨٤.

على أنه إذا كان رب العمل يدفع تعويضات عائلية تفوق التعويضات العائلية الملحوظة في قانون الضمان الاجتماعي، فيبقى الفرق الحاصل بينهما حقاً مكتسباً للأجير ويدخل في حساب الكسب الخاضع للحسومات أو للاشتراكات[١].

ويلاحظ أخيراً أنه بانفصال التعويضات العائلية عن الأجر، اتسع نطاقها، فامتدت إلى فئات من غير الأجراء، كالصحافيين، وأفراد الهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي - بعد أن يصدر المرسوم الخاص بهم - وباعة الصحف والمجلات والمنح...، ولم تعد قاصرة على الأجراء، كما كانت في ظل المرسوم الاشتراع رقم ٢٩ تاريخ ١٢ أيار ١٩٤٣[٢].

٢٦٥ - قيمة التعويضات العائلية:

نصت المادة ١/٤٨ من قانون الضمان الاجتماع على ما يلي: «تحدد القيمة الشهرية للتعويضات العائلية، وطرق دفعها بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس الإدارة».

وبتاريخ ١٩٦٥/١٠/٢ اتخذ مجلس الوزراء المرسوم رقم ٢٩٥٠ الذي حدد بموجبه القيمة الشهرية للتعويضات العائلية كما يلي:

---

(١) الفقرة ٣ من المرسوم رقم ٣٢١٦ المذكور أعلاه، والقرارات التالية الصادرة عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت: قرار رقم ٨٤٥ تاريخ ١٩٧١/٦/٢٥، أبو ناصر وبشير ١٩٧١، ص ٤٩؛ وقرار رقم ١٤٨ تاريخ ١٩٧٠/٢/٦، سوبرة وبشير، ١٩٧٠، ص ٨١؛ وقرار رقم ٤٦٤، تاريخ ١٩٧٤/٤/١٩، غانم وأبو ناصر ١٩٧٤، ص ١٠٧، وقد أشار إلى هذه القرارات الدكتور ناجي شوفاني في كتابه السابق، ص ٢٨٨، هامش ٢.

(٢) انظر بهذا المعنى قرار محكمة التمييز الفرنسية بغرفها المجتمعة، تاريخ ١٩٤٨/٢/١١ (Ch. reunies 11/2/4 & J.C.P. 1948, 11, 4234 Dr. Soc. 1948, P. 183) الذي أكدت فيه أن التعويضات العائلية، كونها غير مخصصة للأجراء، بل لكل شخص، بهدف تأمين الرعاية الفعلية للأولاد، لا تعتبر مكملة للأجر (عامر عبد الملك، المرجع السابق، المجلد الأول، ص ٤٥٠).

أ ـ عن الزوجة ١٥ ل.ل.

ب ـ عن الأولاد لغاية خمسة[1]:

ـ ١٠ ل.ل. عن ولد واحد.

ـ ٢٠ ل.ل. عن ولدين.

ـ ٢٩ ل.ل. عن ثلاثة أولاد.

ـ ٣٧ ل.ل. عن أربعة أولاد.

ـ ٤٥ ل.ل. عن خمسة أولاد.

أي على التوالي وبدءاً من الولد الأول: ١٠، ١٠، ٩، ٨، ٨. ويلاحظ أن قيمة التعويضات العائلية بموجب المرسوم رقم ٢٩٥٠ تاريخ ٢٠/١٠/١٩٦٥ كانت تتدنى ابتداء من الولد الثالث، وأن مجموعها كان ٦٠ ل.ل. شهرياً.

ـ وبعد تسع سنوات على تحديد هذه القيمة رفعت قيمة التعويضات العائلية بموجب المرسوم رقم ٧٦٢١ تاريخ ١٣/٤/١٩٧٤ إلى ٧٥ ل.ل. شهرياً موزعة كما يلي:

أ ـ عن الزوجة ٢٠ ل.ل

ب ـ عن الأولاد لغاية خمسة:

ـ ١٥ ل.ل. عن ولد واحد.

ـ ٢٨ ل.ل. عن ولدين.

ـ ٣٨ ل.ل. عن ثلاثة أولاد.

ـ ٤٧ ل.ل. عن أربعة أولاد.

---

(١) نصت المادة ٢/٤٧ من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي: «تعطى التقديمات العائلية والتعليمية لغاية خمسة أولاد فقط لكل رب عائلة».

- ٥٥ ل.ل. عن خمسة أولاد.

أي بمعدل:

١٥ ل.ل. للولد الأول.

١٣ ل.ل. للولد الثاني.

١٠ ل.ل. للولد الثالث.

٩ ل.ل. للولد الرابع.

٨ ل.ل. للولد الخامس.

ويلاحظ أن مجلس الوزراء اعتمد هنا أيضاً الأسلوب التنازلي في تحديد التعويضات العائلية عن كل ولد من الأولاد الخمسة، كما في السابق.

وبسبب تصاعد الأسعار نتيجة لارتفاع كلفة المعيشة، وتدني قيمة العملة، توالى تعديل التعويضات العائلية، فرفعت إلى ٢٤٠ ل.ل. شهرياً بموجب المرسوم رقم ٣٣٥٨ تاريخ ٨/٨/١٩٨٠، بمعدل ٦٥ ل.ل. للزوجة و ٣٥ ل.ل. لكل ولد معال لغاية خمسة أولاد؛ ثم إلى ٤٠٠ ل.ل. بموجب المرسوم رقم ٢٢٢٥ تاريخ ٢٤/١/١٩٨٥، بمعدل ١٢٥ ل.ل. للزوجة، و ٥٥ ل.ل. لكل ود معا لغاية خمسة أود.

ويلاحظ أن مجلس الوزراء تخلى بموجب المرسومين الأخيرين عن الأسلوب التنازلي في تحديد التعويضات العائلية عن الأولاد، وساوى في التعويضات المستحقة عن كل ولد.

- وفي مرحلة لاحقة ربط مجلس الوزراء التعويضات العائلية بالحد الأدنى الرسمي للأجور، وذلك بموجب المرسوم رقم ٤٥٢ تاريخ ١٦/١٠/١٩٨٧ المعمول به ابتداء من ١/١١/٨٧، الذي حدد التعويضات العائلية كما يلي:

أ ـ للزوجة ١٤٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور.

ب ـ لكل ولد معال لغاة خمسة أولاد ٤٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور، أي ما مجموعه ٣٤٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور.

ـ ثم عدلت هذه النسب بموجب المرسوم رقم ١٣٤٨ تاريخ ١٣/٦/١٩٩١، وأصبحت كما يلي:

أ ـ للزوجة ٢٠٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور.

ب ـ لكل ولد معال لغاية خمسة أولاد: ١١٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور أي ما مجموعه ٧٥٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور.

ولكن هذا التعديل لم يشمل سائقي السيارات العمومية الذين يقودون سياراتهم بأنفسهم، إذ بقي مقدار التعويض المقرر لهم هو المحدد في المرسوم رقم ٤٢٥٢ تاريخ ١٦/١٠/١٩٨٧، أي:

ـ ١٤٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور عن الزوجة.

ـ و ٤٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور عن كل ولد معال لغاية خمسة أولاد، أي ما مجموعه ٣٤٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور بالنسبة لعائلة كاملة.

ـ ولكن مجلس الوزراء عاد مؤخراً عن هذا الربط بين التعويضات العائلية والحد الأدنى الرسمي للأجور، إلى التعويضات العائلية المقطوعة دون أن يخل بالقيمة الإجمالية لهذه التعويضات، وذلك بموجب المرسوم رقم ٥١٠٣ تاريخ ٢٤/٣/٢٠٠١ الذي حدد التعويضات العائلية كما يلي:

ـ عن الزوجة ٦٠٠٠٠ ل.ل. شهرياً.

ـ عن كل ولد معال لغاية خمسة أولاد: ٣٣٠٠٠ ل.ل. شهرياً، أي ما مجموعه ٢٢٥٠٠٠ ل.ل. شهرياً، لعائلة كاملة.

وهذا المبلغ يعادل قيمة التعويضات العائلية للعائلة الكاملة، التي

كانت محددة بـ ٧٥٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور، بموجب المرسوم رقم ١٣٤٨ تاريخ ١٣/٦/١٩٩١.

ويلاحظ أن التعويضات العائلية عن الأولاد في تشريعنا اللبناني تبدأ من الولد الأول، وتقف عند الولد الخامس.

وهذا التحديد لعدد الأولاد الذين تستحق عنهم التعويضات العائلية، تلجأ إليه عادة الأنظمة التي ترى أن حجم العائلة يجب ألا يتجاوز حدوداً معينة.

٢٦٦ ـ أصحاب الحق بالتعويضات العائلية:

نصت المادة ٤٦/١ من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي:

«تمنح التقديمات العائلية والتعليمية للأجراء المذكورين في الفقرة «١» من المادة ٩ وفي المادة ١٠ من هذا القانون، وإلى مستحقي ضمان المرض والأمومة أو طارىء العمل، وكذلك للعاجزين عن العمل وفقاً للمادة ٣٥ إذا زادت درجة العجز عن ٥٠ بالمئة».

ويتبين من هذا النص أن أصحاب الحق بالتعويضات العائلية ثلاث فئات:

- ـ فئة العاملين.
- ـ فئة غير القادرين على العمل بصورة مؤقتة.
- ـ وفئة غير القادرين على العمل بصورة دائمة.

وقد تبنت هذا التقسيم المادة ٤ المعدلة[1] من نظام التقديمات العائلية

---

(١) بموجب قرار مجلس الإدارة في جلسته رقم ٧٠ تاريخ ٢٦/٨/١٩٦٥ قرار سلطة الوصاية رقم ١٤٧/١ تاريخ ١٠/٩/١٩٦٥.

والتعليمية بنصها على أن «مستحقي التعويض هم الأشخاص الحقيقيون الذين تتوجب لهم التعويضات العائلية:

ـ سواء كانوا يعملون بصورة دائمة حسب مفهوم المادة ٢ من النظام رقم ٧ (الانتساب والتسجيل).

ـ أم كانوا معتبرين غير قادرين على العمل نهائياً (عجز عمل بنسبة ٥٠٪).

ـ أو كانوا معتبرين غير قادرين على العمل مؤقتاً (أجراء في إجازة مرض أو أمومة أو طارىء عمل).

وسنعرض فيما يلي لكل فئة من هذه الفئات الثلاث على حدة.

٢٦٧ ـ الفئة الأولى: الأشخاص العاملون:

١ ـ الأجراء اللبنانيون المرتبطون بصاحب عمل معين[١]، وهم:

الأجراء الدائمون والمتمرنون والمتدربون الذين يعملون لحساب رب عمل واحد أو أكثر.

٢ ـ الأجراء اللبنانيون غير المرتبطين برب عمل معين الذين يعملون في قطاع البحر والمرافىء[٢].

٣ ـ الأجراء اللبنانيون الدائمون الذين يعملون في مؤسسة زراعية[٣].

---

(١) تستحق التعويضات لهذه الفئة من الأجراء اعتباراً من ١/١١/١٩٦٥.

(٢) بدأ تنفيذ فرع نظام التعويضات العائلية على هذه الفئة اعتباراً من ١/٢/١٩٧٠ وذلك بموجب المرسوم رقم ١٣٧٤٨ تاريخ ٣١/١/١٩٧٠.

(٣) أخضع هؤلاء الأجراء بموجب القانون رقم ٨/٧٤ تاريخ ٢٥/٣/١٩٧٤، وبدأ تطبيق فرع نظام التعويضات العائلية عليهم اعتباراً من ١/٧/١٩٧٤ وذلك بموجب المرسوم رقم ٧٧٥٧ تاريخ ٧/٥/١٩٧٤.

٤ ـ الأشخاص اللبنانيون الذين يعملون لحساب الدولة والبلديات أو أية إدارة أو مؤسسة عامة أو مصلحة مستقلة[١].

٥ ـ الصحافيون المعرف عنهم في المادتين ١٠ و ١١ من قانون المطبوعات الصادر بتاريخ ١٤ أيلول سنة ١٩٦٣[٢].

٦ ـ أفراد الهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي، بعد أن تصدر المراسيم التطبيقية الخاصة بهم[٣].

٧ ـ سائقو السيارات العمومية[٤].

٧ ـ باعة الصحف والمجلات[٥].

---

(١) خضع هؤلاء الأشخاص لنظام الضمان الاجتماعي بموجب القانون رقم ٧٥/١٦ الذي عدل المادة ٩ من قانون الضمان الاجتماعي، وحدد تاريخ خضوعهم لنظام التعويضات العائلية اعتباراً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية الذي تم في ٨/ ٥/ ١٩٧٥. إلا أنه استثني فيما بعد الخضوع لنظام الضمان الاجتماعي بمجمل فروعه الأشخاص اللبنانيون العاملون لحساب البلديات اعتباراً من التاريخ المذكور أعلاه، وذلك بموجب القانون رقم ٣/ ٢٨ تاريخ ٢٨/ ١/ ١٩٨٢ الذي حدد موعداً آخر للخضوع هو ١/ ٤/ ١٩٨٢. ثم عدل موعد بدء خضوع هؤلاء لأحكام قانون الضمان الاجتماي بموجب القانون رقم١٠/ ٨٤ تاريخ ١٨/ ١٢/ ١٩٨٤ بحيث يترك تحديد الموعد الجديد بموجب مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء خلال مدة أقصاها سنة. ولكن هذا المرسوم لم يصدر حتى الآن، وكان من نتيجة ذلك أن بقي الأشخاص العاملون لحساب البلديات خارج الضمان.

(٢) المادة ٩ المعدلة من قانون الضمان الاجتماعي الفقرة خامساً.

(٣) المقطع «ج» من البند «أ» من الفقرة «أولاً» من المادة ٩ من قانون الضمان الاجتماعي، الذي لحظ أن التواريخ التي يبدأ فيها تنفيذ كل فرع من فروع الضمان بالنسبة لأفراد الهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي، تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس إدارة الصندوق. ولم يصدر أي مرسوم حتى الآن، وبذلك بقي هؤلاء الأفراد خارج الضمان.

(٤) بدأ تطبيق نظام التعويضات العائلية على هذه الفئة اعتباراً من ١/ ٤/ ١٩٨٣ وذلك بموجب المرسوم رقم ٢٦٥ تاريخ ٢٤/ ٢/ ١٩٨٣.

(٥) بدأ تطبيق نظام التعويضات العائلية على هذه الفئة أيضاً اعتباراً من ١/ ٤/ ١٩٨٣ بموجب المرسوم رقم ٢٦٥ تاريخ ٢٤/ ٢/ ١٩٨٣ الآنف الذكر.

لا بد من الإشارة إلى أن الفقرة «١» من المادة ٩ والمادة ١٠ من قانون الضمان الاجتماع لا تشمل كل الخاضعين لفرع التقديمات العائلية والتعليمية، بل هناك أشخاص أخضعوا لهذا الفرع بموجب نصوص أخرى كالصحافيين الذين أخضعوا لمجمل فروع الضمان بموج الفقرة خامساً من المادة ٩.

٢٦٨ ـ الفئة الثانية: الأشخاص غير القادرين على العمل بصورة مؤقتة:

أشارت المادة ٤٦/١ من قانون الضمان الاجتماعي إلى هؤلاء الأشخاص بقولها: «تمنح التعويضات العائلية إلى مستحقي ضمان المرض والأمومة أو طارىء العمل».

ومستحقو ضمان المرض والأمومة أو طارىء العمل، هم المضمونون الذين انقطعوا عن العمل مؤقتاً بسبب المرض أو الأمومة أو طارىء عمل واستحقوا تعويض المرض أو الأمومة أو طارىء العمل.

وقد أكدت هذا المعنى المادة الرابعة من نظام التعويضات العائلية، بنصها على أن مستحقي هذه التعويضات هم الأشخاص الحقيقيون سواء كانوا يعملون. . . أو كانوا معتبرين غير قادرين على العمل مؤقتاً، كالأجراء الذين هم في إجازة مرض أو أمومة أو طارىء عمل.

ثم الفقرة ب من المادة الخامسة من النظام ذاته التي نصت على أنه «يعتبر مستحقاً للتعويضات العائلية. . . الذين استفادوا من التعويضات اليومية التي يمنحها صندوق المرض والأمومة أو صندوق طوارىء العمل. . .».

وقد تأكد هذا المعنى أيضاً في النص الفرنسي للمادة ٤٦/١ من قانون

الضمان، الذي استعمل كلمة «تعويضات» وليس «ضمان» كما جاء في النص العربي للمادة المذكورة[١].

Art. 46-1- «Les allocations familiales sont attribuées aux salariés énumérés à l'art. 9-1, et à l'art 10 du présent code, aux bénéficiaires de l'indemnité de maladie, de maternité, ou d'accident du travail...».

غير أن الأحكام المتعلقة بتعويض المرض والأمومة وطوارىء العمل، لم تطبق حتى الآن، مما استدعى العمل بالأحكام المماثلة لها والواردة في قانون العمل وقانون طوارىء العمل الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣. وبمقتضى هذه الأحكام تمنح التعويضات العائلية للمضمونين خلال فترة الإجازة المرضية أو إجازة الأمومة المدفوعتي الأجر، وكذلك خلال فترة استحقاق المضمون تعويض العجز الموقت عن العمل الناتج عن طارىء عمل، عملاً بالمادة ٥ من قانون طوارىء العمل[٢].

---

(١) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ١٨٦.

(٢) رفيق سلامة، نفس المرجع والمكان؛ وراجع المذكورة الإعلامية رقم ٦٥ تاريخ ٢٦/٧/١٩٦٧، المتعلقة بشروط استفادة الأجراء في إجازة مرض أو أمومة أو طارىء عمل من التعويضات العائلية. وقد جاء فيها ما يلي:

«جاء في المادة ٤ من نظام التعويضات العائلية ما يلي:

«مستحقو التعويض هم الأشخاص الحقيقيون الذين تتوجب لهم التعويضات العائلية:

ـ سواء.

ـ أو كانوا معتبرين غير قادرين على العمل نهائياً (عجز عمل بنسبة ٥٠٪).

ـ أو كانوا معتبرين غير قادرين على العمل مؤقتاً (أجراء في إجازة مرض أو أمومة أو طارىء عمل).

وبما أن فرعي ضمان المرض والأمومة، وطوارىء العمل والأمراض المهنية، لم يوضعا موضع التنفيذ حتى الآن، وبما أن هذا الأمر يثير التباساً حول كيفية تطبيق أحكام المادة المذكورة أعلاه...

لذا ورغبة في وضع حد للتساؤلات التي تثار حول هذا الموضوع، يجدر التوضيح الآتي:

أولاً ـ تستوفى الاشتراكات عن الأجراء المعتبرين غير قادرين على العمل نهائياً أو

٢٦٩ ـ الفئة الثالثة: الأشخاص غير القادرين على العمل بصورة دائمة:

نصت المادة ١/٤٦ من قانون الضمان الاجتماعي، على «منح التعويضات العائلية للأجراء العاجزين عن العمل وفقاً للمادة ٣٥ إذا زادت درجة العجز على ٥٠ بالمئة».

والعاجزون عن العمل وفقاً للمادة ٣٥ من قانون الضمان الاجتماعي، هم المصابون بنتيجة طارىء عمل أو مرض مهني، بعجز دائم كلي أو جزئي.

وبما أن المادة ١/٤٦ تشترط لاستحقاق التعويضات العائلية في حالة العجز الدائم الجزئي ألا تقل درجة العجز عن ٥٠ بالمئة، فإنه يمكن القول أن الأشخاص غير القادرين على العمل بصورة نهائية، الذين يستحقون التعويضات العائلية عملاً بالمادة ١/٤٦ من قانون الضمان الاجتماعي، والمادة ٤ من نظام التعويضات العائلية، هم الأجراء المصابون بنتيجة طارىء عمل، أو مرض مهني، بعجز دائم كلي أو جزئي تزيد درجته على ٥٠٪، ويستفيدون من معاش عجز لمدى الحياة.

ولكن فرع ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية لم يوضع موضع التنفيذ حتى الآن، وبالتالي ليس هناك من مضمون يستفيد من معاش عجز

= مؤقتاً، حتى في الحالات التي يحق لهم فيها الاستفادة من إجازة مرضية مدفوعة كلياً أو جزئياً أو تعويض طارىء عمل حسب تشريعات العمل النافذة.

ثانيا ـ يجري حساب الاشتراكات على قدر المبالغ المقررة قانوناً، سواء دفعت هذه المبالغ أو لم تدفع، وسواء نالوا هذه المبالغ عن طريق المؤسسات مباشرة أو عن طريق شركات التأمين.

ثالثاً ـ تدفع التعويضات العائلية للأجراء المشار إليهم وفقاً للشروط والأصول المعتمدة قانوناً.

سنداً للمادة ٣٥ الآنفة اذكر. وهذا ما حدا بإدارة الضمان الاجتماعي إلى اعتماد تشريعات العمل النافذة حالياً، لدفع التعويضات العائلية إلى المضمون المصابين بنتيجة طارىء عمل بعجز موقت عن العمل[1].

وإذا كان المضمون في حالة العجز الموقت عن العمل، لا يفقد حقه في التعويضات العائلية، فلأنه يحتفظ في فترة انقطاعه الموقت عن العمل بصفة المضمون لأن انقطاعه عن العمل خلال هذه الفترة يكون بموجب إجازة قانونية، ولا يؤدي إلى فسخ عقد العمل الذي يربطه بصاحب العمل، وذلك وفقاً لأحكام قانون طوارىء العمل الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٦/ ٩/ ١٩٨٣.

أما العجز الدائم، في نطاق قانون طوارىء العمل، فيؤدي إلى فسخ عقد العمل، وبالتالي إلى زوال صفة المضمون عن الأجير المصاب بهذا العجز، لأن قانون طوارىء العمل لا يعطي المصاب بعجز دائم معاشاً لمدى الحياة، بل يعطيه تعويضاً يعادل في حده الأقصى ٨٠٠ يوم من أجره المتوسط إذا كان عمره أقل من ٣٥ سنة، وكان العجز كلياً، ويخفض هذا التعويض إذا زاد العمر عن هذا الحد، أو إذا كان العجز الدائم جزئياً[2].

لذلك وإلى أن يوضع فرع ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية موضع التنفيذ نرى أنه في ظل أحكام قانون طوارىء العمل، ولا سيما المادتين ٣ و ٤ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٦/ ٩/ ١٩٨٣، لا حق لمن يصاب بعجز دائم بمفهوم المادة ٣٥ من قانون الضمان

---

(١) راجع بهذا الخصوص المذكرة الإعلامية رقم ٦٥ تاريخ ٢٦/ ١٠/ ١٩٦٧ المتعلقة بشروط استفادة الأجراء في إجازة مرض أو أمومة أو طارىء عمل من التعويضات العائلية، وقد أوردنا نصها في هامش الصفحة من هذا الكتاب.

(٢) المادتان ٣ و ٤ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٦/ ٩/ ١٩٨٣ المتعلق بطوارىء العمل.

الاجتماعي، أي بعجز دائم كلي، أو بعجز دائم جزئي، تزيد درجته عن ٥٠ بالمئة، بالتعويضات العائلية[١].

٢٧٠ ـ متقاعدو الدولة:

يمكن أن نضيف إلى فئة الأشخاص غير القادرين على العمل بصورة نهائية، متقاعدي الدولة. فقد جاء في المذكرة الإعلامية رقم ١٣٢ الصادرة عن مدير عام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بتاريخ ١٤/ ٧/ ١٩٧٥ أنه «إنفاذاً لأحكام البند ٢ من الفقرة (سادساً) من القانون رقم ١٦/ ٧٥[٢]، لا يستفيد متقاعدو الدولة بمن فيهم المتقاعدون من العسكريين وقوى الأمن الداخلي والأمن العام، وعناصر شرطة مجلس النواب، الخاضعون لفرع التعويضات العائلية، من تقديمات هذا الفرع إذا كانوا يتقاضون مثل هذه التقديمات من الدولة».

ويقصد بكلمة «متقاعد»، لأجل تطبيق مضمون هذه المذكرة، كل موظف انتهت أو تنهى خدماته، وأمضى في الخدمة المدة الدنيا لاستحقاق معاش تقاعدي، وذلك سواء اختار الاستفادة من تعويض الصرف أو من معاش التقاعد[٣].

وإذا كان المتقاعد الخاضع لفرع التقديمات العائلية والتعليمية، لا

---

(١) انظر تأييداً لهذا الرأي: رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ١٨٨.

(٢) المتعلق بتعديل المادة ٩ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٣) المذكرة الإعلامية رقم ٥٤ تاريخ ٢٨/ ٦/ ١٩٦٧ المتعلقة ببدء مفعول الزواج إزاء قانون الضمان الاجتماعي. وقد جاء في هذه المذكرة أن الصندوق يباشر بدفع التعويضات العائلية للأجير عن زوجته ابتداء من تاريخ عقد زواجها، ولو لم تنتقل بعد إلى منزل الزوجية.

وانظر في أن التعويض العائلي عن الزوجة المستفيدة يتوجب اعتباراً من الشهر الذي جرى فيه عقد الزواج...، ناجي شوفاني، المرجع السابق، ج ٢، ١٩٨٥، ص ٣٠٥.

يستفيد من تقديمات هذا الفرع إذا كان يتقاضى مثل هذه التقديمات من الدولة، فهذا يعني بالمفهوم العكسي للنص أنه يستفيد من هذه التقديمات إذا كان لا يتقاضى تقديمات مماثلة لها من الدولة.

٢٧١ ـ شروط استحقاق التعويضات العائلية:

يشترط لاستحقاق التعويضات العائلية ما يلي:

أولاً ـ أن يكون المضمون من أصحاب الحق بالتعويضات العائلية المشار إليهم في المادة ١/٤٦ من قانون الضمان الاجتماعي، وقد تحدثنا عنهم بصورة مفصلة في الفقرة السابقة.

ثانياً ـ أن يكون المضمون قائماً بإعالة زوجة وأولاد. ويعتبر قائماً بإعالة زوجة وأولاد:

أ ـ الأجير المتزوج. ويستحق الزوج التعويض عن زوجته ابتداء من تاريخ عقد الزواج، ولو قبل انتقالها إلى منزل الزوجية[1].

ب ـ الأجيرة الأرملة أو المطلقة أو الهاجرة قضاء، إذا ثبت بحكم قضائي أن الأولاد في حضانتها[2].

---

(١) المذكرة الإعلامية رقم ٥٤ تاريخ ١٩٦٧/٦/٢٨ المتعلقة ببدء مفعول الزواج إزاء قانون الضمان الإجتماعي. وقد جاء في هذه المذكرة أن الصندوق يباشر بدفع التعويضات العائلية للأجير عن زوجته إبتداء من تاريخ عقد زواجها ولو لم تنتقل بعد إلى منزل الزوجية.
وانظر في «أن التعويض العائلي عن الزوجة المستفيدة يتوجب إعتباراً من الشهر الذي يلي الشهر الذي جرى فيه الزواج...» ناجي شوفاني، المرجع السابق، ج٢، ١٩٨٥ ص ٣٠٥.

(٢) المذكرة الإعلامية رقم ١١٢ تاريخ ١٩٧٢/١/١٨ المتعلقة بحق الأجيرة في التعويضات العائلية. وبموجب هذه المذكرة:

وكذلك تعتبر الأجيرة قائمة بإعالة أولادها وتستحق التعويضات العائلية عنهم، إذا انقطع زوجها عن العمل لأحد الأسباب الآتية[1]:

١ ـ بلوغه الستين عاماً مكتملة، شرط التثبت من أن الأولاد يعيشون مع والدتهم تحت سقف واحد وعلى نفقتها.

٢ ـ إصابته بعاهة جسدية أو عقلية، شرط إبراز شهادة طبية تثبت ذلك.

٣ ـ وجوده في السجن تنفيذاً لعقوبة مانعة من الحرية، شرط إبراز إفادة من الإدارة المختصة تثبت ذلك.

٤ ـ لأي سبب يراه الصندوق بعد التحقيق كافياً لاعتبار الأجيرة قائمة فعلاً بإعالة أولادها، كما لو كان زوجها عاطلاً عن العمل مثلاً[2]. وقد اعتبرت محاكم العمل أن من حق المضمونة مطالبة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالتعويضات العائلية، إذا كان الزوج لا يستفيد عن أولاده من زوجته من أي تعويض عائلي[3]. ولكن لا يحق للأجيرة الاستفادة من التعويضات العائلية، عن أولادها الطبيعيين، وذلك عملاً بالمادة ١٤ من قانون الضمان الاجتماع[4].

= يتوجب على الأجيرة في حالتي الطلاق والهجر القضائي إبراز نسخة مصدقة عن الحكم القاضي بحقها في حضانة الأولاد.

وعند مطالبة الأجيرة المطلقة أو الهاجرة قضاء بالتعويضات العائلية، يجب التأكد عن طريق التحقيق، أو أية وسيلة أخرى من وسائل الإثبات، من أن الزوج لم يقدم بدوره طلباً مماثلاً عن الأولاد أنفسهم.

(١) نفس المذكرة الإعلامية رقم ١١٢ تاريخ ١٨/ ١/ ١٩٧٢.

(٢) ناجي شوفاني، تعيين الشخص الذي تدفع له التعويضات العائلية ـ المجلة الاجتماعية اللبنانية، عدد ٧ و ٨ ص ٣٠، وقد أشار إليه صادر في المرجع السابق، ص ١٨٤.

(٣) م.ع.ت. بيروت، رقم ٥٠٠ تاريخ ٣/ ٥/ ١٩٧٤، حاتم، ج ١٥٤، ص ٣٩؛ وصادر المرجع السابق، ص ١٨٢، وم.ع.ت. بيروت، رقم ٣٢٦ تاريخ ٢٧/ ٥/ ١٩٩٩، صادر، نفس المرجع والمكان.

(٤) المذكرة الإعلامية رقم ١١٢ تاريخ ١٨/ ١/ ١٩٧٢ المتعلقة بحق الأجيرة في التعويضات العائلية.

ج ـ الأهل بالتبني بالنسبة للطوائف المسيحية، لأن الإسلام لا يعترف بالتبني[1].

د ـ الأوصياء، أياً كان مصدر الوصاية، أي سواء كان الوصي شرعياً أو مختاراً أو منصوباً، إذ أن العبرة هي لقيام الوصي بواجب النفقة. فما دام الوصي قائماً بالنفقة على الأولاد فله الحق بالتعويضات العائلية عنهم[2].

وهكذا نلاحظ أن الحق بالتعويضات العائلية مرتبط دائماً بواجب النفقة، ولذلك تستحق هذه التعويضات للوالد أو الوالدة، أو الأهل بالتبني (بالنسبة لغير المسلمين) أو الأوصياء، أي لمن تكون له حضانة الأولاد.

ثالثاً ـ أن يعمل بدوام كامل نصف شهر الاستحقاق (أي الشهر الذي تتوجب عنه التعويضات العائلية) على الأقل[3]. أو أن يكون مصاباً بعجز

---

(١) وذلك لقوله تعالى: **﴿... وما جعل أدعياءكم أبناءكم ذلكم قولكم بأفواهكم والله يقول الحق وهو يهدي السبيل * أدعوهم لآبائهم هو أقسط عند الله فإن لم تعلموا آباءهم فإخوانكم في الدين ومواليكم وليس عليكم جناح فيما أخطأتم به ولكن ما تعمدت قلوبكم وكان الله غفوراً رحيماً﴾** (الآيتان ٤ و ٥ من سورة الأحزاب).

(٢) جاء في المذكرة الإعلامية رقم ٩١ تاريخ ١٩٦٩/١٢/٣٠ المتعلقة بانتهاء الوصاية ببلوغ سن الرشد ما يلي:
«استناداً إلى قوانين الأحوال الشخصية والمبادىء الشرعية لدى الطوائف المختلفة، تسقط حكماً الوصاية على الصغير ببلوغه سن الرشد، وذلك وفقاً للجدول الآتي:
أ ـ **السنة والشيعة**: عد راشداً من أكمل السادسة عشرة من عمره للذكور، والثامنة عشرة للإناث.
ب ـ **الدروز**: عد راشداً من أكمل الثامنة عشرة من عمره للذكور والإناث على السواء.
ج ـ **الطوائف المسيحية على اختلاف مذاهبها**: عد راشداً من أكمل الثامنة عشرة من عمره للذكور والإناث على السواء».
وغني عن البيان أنه بسقوط الوصاية، يسقط حق الوصي في التعويضات العائلية (ناجي شوفاني، تعيين الشخص الذي تدفع له التعويضات العائلية، المجلة الاجتماعية اللبنانية، عدد ٧ و ٨، ص ٣٤. أشار إليه صادر في المرجع السابق، ص ١٨٤ و ١٨٥، رقم ٨).

(٣) المادة ٥/أ من نظام التعويضات العائلية.

دائم نتيجة طارىء عمل أو مرض مهني، بنسبة ٥٠٪ على الأقل[١].

وتعتبر بمثابة مدات عمل، المدات التي يكون الأجير خلالها عاجزاً عن العمل بسبب المرض أو الأمومة، أو طارىء عمل، ومستفيداً في الوقت نفسه، من التعويضات اليومية التي يمنحها صندوق المرض والأمومة أو صندوق طوارىء العمل والأمراض المهنية[٢].

وإذا كان المضمون من الأجراء العاملين في قطاع البحر وغير المرتبطين برب عمل معين، فيشترط أن يعمل ١٠٤ ساعات في الشهر على الأقل، لكي يعتبر مستحقاً للتعويضات العائلية[٣].

٢٧٢ ـ عمَّن تتوجب التعويضات العائلية؟

تتوجب التعويضات العائلية للمضمونين الذين أشرنا إليهم فيما سبق[٤]، عن:

أ ـ الأولاد المعالين الذين لا يعملون، الشرعيين والمتبنين (بالنسبة للطوائف التي تقر التبني) لغاية خمسة أولاد على الأكثر، حتى بلوغهم سن السادسة عشرة، أو حتى بلوغهم الخامسة والعشرين، إذا كرسوا كامل وقتهم لدراستهم، شرط إثبات ذلك بإفادة من المؤسسة التي يتابع دراسته فيها مصدق عليها حسب الأصول ويتوجب التعويض عن هؤلاء الأولاد حتى ولو كانوا يستفيدون من منح تعليم في المعاهد التي يتابعون دراستهم فيها[٥].

---

(١) المادة ٥/ج من نظام التعويضات العائلية.
(٢) المادة ٥/ب من نظام التعويضات العائلية.
(٣) المادة ٥/أ ـ (الفقرة الثانية) من المادة ٥ من نظام التعويضات العائلية.
(٤) في الفقرات ٢٦٥ ـ ٢٦٨.
(٥) المادة ٦/١ من نظام التعويضات العائلية.

ب ـ البنات العازبات غير العاملات لغاية اكتمال الخامسة والعشرين من عمرهن.

والعزوبة في نظر الضمان الاجتماعي تعني أن الفتاة لا زوج لها. وبهذا تعتبر الفتاة المطلقة بمثابة عازبة[1].

ج ـ الأولاد المصابون بعاهات من الجنسين دون تحديد السن.

ويشترط أن تكون العاهة (جسدية كانت أو عقلية) مانعة للولد المصاب من العمل وكسب العيش.

وتثبت العاهة بشهادة من لجنة الصندوق الطبية تحدد درجة العجز لدى الولد المصاب.

د ـ عن زوجة شرعية واحدة تعيش في البيت ولا تزاول عملاً مأجوراً[2].

وعلى هذا النحو لا تستفيد من التعويض العائلي خليلة المضمون، ولا الزوجة المطلقة، ولا الزوجة الهاجرة قضاء، بسبب انفصالها عن الزوج وإقامتها خارج البيت الزوجي.

ويتوجب على مستحق التعويض لكي يستفيد من التعويض عن الزوجة، أن يقدم للصندوق تصريحاً خطياً يشهد فيه تحت طائلة العقوبة المنصوص عليها في المادة ٨١ ضمان أن زوجته تعيش في البيت ولا تزاول عملاً مأجوراً[3]. وإذا كان لمستحق التعويض أكثر من زوجة فلا يتناول التصريح غير الزوجة الأولى.

---

(١) صادر، المرجع السابق، ص ١٧٨، تفسير، وانظر في مفهوم العزوبة أيضاً: رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ١٩٢، وقد أشار إليه صادر في المرجع والمكان السابقين.

(٢) المادة ٤٦/ ٢ ـ ج من قانون الضمان الاجتماعي، والمادة ٦/ ٢ من نظام التعويضات العائلية.

(٣) صادر، المرجع السابق، ص ١٧٩، والمادة ٧/أ من نظام التعويضات العائلية.

لا يقصد بالعمل المأجور العمل الذي يكسب المرأة صفة الأجيرة، بل يقصد به كل نشاط مهني لقاء أجر أو كسب، كممارسة الطب أو المحاماة أو الهندسة أو التجارة.

ويتوجب على المضمون أيضاً أن يقدم للصندوق نسخة مصدقة عن الأوراق الثبوتية الخاصة بوضعه المدني.

وعلى أي حال، إذا طرأ أي تعديل على الوضع العائلي لمستحق التعويض (ولادة ـ وفاة ـ عمل المرأة ـ طلاق أو غيره...) يتوجب على هذا الأخير أن يبلغ الصندوق بهذا التعديل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ وقوعه، بواسطة رب العمل الذي يستخدمه(١).

وإذا تخلف المضمون عن إبلاغ الصندوق بذلك وقبض تعويضات عائلية بدون حق، فعليه أن يعيدها فوراً إلى الصندوق، إلا أنه يمكن تقسيط هذه المبالغ بناء لطلب الأجير نفسه لمدة أقصاها سنة واحدة، أقساطاً شهرية، على ألا يقل القسط الواحد عن قيمة التعويضات العائلية المدفوعة له بدون حق في الشهر الواحد(٢).

تجدر الإشارة أخيراً إلى أنه إذا فقدت الزوجة الأولى ـ في حال تعدد الزوجات ـ صفة المستفيدة من التعويض العائلي بسبب تعاطيها عملاً مأجوراً، أو لأي سبب آخر، فإن هذا التعويض يجب دفعه عن الزوجة الثانية، لأن نص المادة ٤٨(٣) من قانون الضمان الاجتماعي، لم يحصر الإفادة من هذا التعويض بالزوجة الأولى، كما فصلت المادة ١٤(٤) بالنسبة

---

(١) المادة ٨ من نظام التعويضات العائلية، فقرتها الأولى.

(٢) المادة (٨) من نظام التعويضات العائلية.

(٣) الفقرة ٢، البند ج.

(٤) المادة ١٤، الفقرة ٢، البند ب من قانون الضمان الاجتماعي. وقد جاء في هذا البند

لضمان المرض والأمومة، بل منحه «عن الزوجة الشرعية التي تقيم في البيت ولا تزاول عملاً مأجوراً»، وهذه قد لا تكون الزوجة الشرعية الأولى.

٢٧٣ ـ تزاحم الحق بالتعويض عن الولد الواحد:

لا يعطى عن الولد المعال الواحد سوى تعويض واحد(١). وقد تتوفر في عدة أشخاص الشروط المطلوبة لاستحقاق التعويض، ففي هذه الحالة تقضي المادة ١/٤٧ من قانون الضمان الاجتماعي بأن يدفع التعويض:

١ ـ للوالد إذا توفرت فيه الشروط القانونية لاستحقاق هذا التعويض(٢)، وتدفع التعويضات العائلية للوالد الذي تتوفر فيه هذه الشروط، حتى ولو اشتركت الوالدة في إعالة أولادها مع والدهم(٣).

٢ ـ للوالدة، إذا لم تتوفر في الوالد الشروط القانونية لاستحقاق التعويض. ولكن يشترط في هذه الحالة أن تكون الشروط القانونية المطلوبة متوفرة في الوالدة، وألا تكون مستفيدة من مثل هذه التقديمات من أي نظام إلزامي آخر.

وإذا كانت المرأة هي المسؤولية عن حضانة أولادها، كحالة المرأة المطلقة أو الهاجرة، فإنها تستفيد وحدها من التعويضات العائلية عن

= قوله: «يشمل الضمان... زوجة المضمون الشرعية، وفي حال تعددهن الأولى». بينما جاء في البند ج من الفقرة ٢ من المادة ٤٨ من قانون الضمان الاجتماعي: «تتوجب التقديمات العائلية والتعليمية... عن الزوجة الشرعية التي تقيم في البيت إذا لم تكن تزاول عملاً مأجوراً».

(١) المادة ١/٤٧ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) راجع هذه الشروط في البند ٢٧٠ السابق.

(٣) عامر عبد الملك، المرجع السابق، المجلد الأول، ص ٤٦٩.

أولادها، ولو كانت شروط هذه الاستفادة متوفرة في الوالد.

أما المرأة الأرملة فتستفيد من التعويضات العائلية في مطلق الأحوال بسبب وفاة زوجها(١).

٣ ـ للأهل بالتبني أو للأوصياء، عندما يكون هؤلاء، كالوالد والوالدة، متمتعين بالشروط المطلوبة لاستحقاق التعويض(٢)، وعند تعدد الأوصياء تعطى الأولوية في دفع التعويضات للوصي الذي يقوم فعلاً بالإنفاق على الأولاد.

وهكذا نلاحظ أن المشترع قد منع بهذا الترتيب ازدواجية التعويض المالي عن الولد الواحد، بحيث لا يعطى عن الولد الواحد سوى تعويض واحد، وعند تزاحم أصحاب الحق بالتعويض، يدفع التعويض لمن يقوم بالإنفاق على الأولاد فعلاً(٣)، وذلك لارتباط الحق بالتعويض بواجب النفقة.

---

(١) عامر عبد الملك، المرجع السابق، المجلد الأول، ص ٤٦٩.

(٢) صادر، المرجع السابق، ص ١٨٠. وقد جاء في المذكرة الإعلامية رقم ١١٢ الصادرة عن مدير عام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بتاريخ ٢٣/ ١٢/ ١٩٦٥ أن الأجيرة «لا تعتبر قانوناً أو فعلاً رب عائلة ولا تستحق لها التعويضات العائلية عن أولادها إلاّ في الحالات التالية»:

ا ـ إذا كانت أرملة أو مطلقة أو هاجرة قضاء. ويتوجب عليها في حالتي الطلاق والهجر القضائي إبراز نسخة مصدقة عن الحكم القاضي بحقها في حضانة الأولاد.

٢ ـ راجع هذه الشروط في البند ٢٧٠ السابق، وكذلك في المذكرة الإعلامة رقم ٩ تاريخ ٢٣/ ٢/ ١٩٦٦، المجموعة القانونية، ج ٣.

(٣) م.ع.ت. بيروت، رقم ٢٦٠ تاريخ ٤/ ٧/ ١٩٩٤، نبيلة زين، قضايا العمل، ١٩٩٢ ـ ١٩٩٤، ص ١٤٦؛ وصادر، المرجع السابق، ص ١٨١؛ وقرار محكمة التمييز، الغرفة الثامنة المدنية، رقم ٤٦ تاريخ ١٩/ ١٢/ ١٩٩٧، ن.ق، ١٩٩٧، عدد ١٠، ص ٩٥٩.

٢٧٤ ـ تاريخ نشوء الحق بالتعويض وانقضائه:

بمقتضى المادة ٢ من المرسوم رقم ٢٩٥٠ تاريخ ٢٠ تشرين الأول ١٩٦٥ المتعلق بتحديد قيمة التعويضات العائلية وطرق دفعها تستحق التعويضات العائلية في نهاية كل شهر، ولا تدفع لمستحقيها إلاّ إذا توفرت فيهم الشروط المطلوبة، ولا سيما شرط العمل بدوام كامل نصف شهر الاستحقاق على الأقل، وشرط إعالة زوجة وأولاد[١].

وإذا طرأ تعديل على الوضع العائلي لصاحب الحق بالتعويضات العائلية (ولادة ـ وفاة أحد المستفيدين ـ عمل المرأة أو غيره) يتوجب عليه أن يبلغ الصندوق بهذا التعديل خلال خمسة عشر يوماً بواسطة صاحب العمل، إذا كان من الأجراء[٢]، ومباشرة إذا كان من غير الأجراء[٣].

وإذا تخلف الأجير عن إبلاغ الصندوق بذلك لأي سبب كان وقبض تعويضات عائلية بدون حق، فعليه أن يعيدها فوراً إلى الصندوق. ويمكن تقسيط المبالغ المقبوضة، بناء لطلب الأجير لمدة أقصاها سنة واحدة على أقساط شهرية، على ألا يقل القسط الواحد عن قيمة التعويضات العائلية المقبوضة بدون حق، في الشهر الواحد[٤].

يقطع التعويض العائلي عن الصبي عند بلوغه السادسة عشرة من العمر وعن البنت العازبة غير العاملة عند بلوغها الخامسة والعشرين. ويبلغ الصندوق مستحق التعويض بواسطة رب العمل الذي يستخدمه، أو مباشرة

(١) راجع المواد ٤ و ٥ و ٦ من نظام التعويضات العائلية.

(٢) المادة ٨، فقرتها الأولى، من نظام التعويضات العائلية.

(٣) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ج ٢، ص ٣٣١، وقد أشار في الهامش ٣، إلى أن على مالك السيارة العمومية الذي يعمل عليها أن يبلغ شخصياً المكتب الذي يتبع له بكل تعديل يطرأ على وضعه العائلي.

(٤) المادة ٨ من نظام التعويضات العائلية.

بحسب الحالات، بقطع التعويض عنه. ويعطى مستحق التعويض شهراً واحداً من تاريخ تبلغه الإشعار بقطع التعويض، ليبلغ الصندوق[1].

أ ـ أن المستفيد الذي قطع التعويض عنه يتابع دروسه. وفي هذه الحالة، عليه أن يقدم سنوياً إفادة مدرسية تثبت أن الصبي المستفيد يتابع دراسته.

ب ـ أن أحد الأولاد الصغار يحل محل المستفيد السابق الذي قطع عنه التعويض. وفي هذه الحالة عليه أن يقدم إخراج قيد المستفيد الجديد.

وإذا حصلت تغييرات أخرى، كوفاة أحد الأولاد المستفيدين من التعويضات العائلية، أو مزاولة الزوجة أو البنت العازبة عملاً مأجوراً، أو زواج هذه الأخيرة[2]، فعلى مستحق التعويضات أن يشعر الصندوق بذلك خلال ١٥ يوماً من حصول التغيير، بواسطة رب العمل أو مباشرة، بحسب الحالات، ويضيف إلى هذا الإشعار الأوراق الثبوتية اللازمة[3].

ويلاحظ أن النصوص القانونية، والنصوص التنظيمية التي تحدثت عن التغييرات في الأوضاع العائلية لم تحدد التاريخ الذي يبدأ فيه مفعول التغيير، هل يبدأ بتاريخ وقوع الحدث سبب التغيير، أم في أول الشهر الذي حصل فيه، أو في أول الشهر التالي.

فالمادة الثانية من المرسوم رقم ٦٥/٢٩٥٠ المتعلق بتحديد قيمة التعويضات العائلية وطرق دفعها، تقول: «تستحق التعويضات العائلية المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي في نهاية كل شهر. لا تدفع

---

(١) المادة ٩ من نظام التعويضات العائلية.

(٢) يقطع التعويض العائلي عن البنت التي تتزوج اعتباراً من الشهر الذي يلي الشهر الذي حصل فيه الزواج. (ناجي شوفاني، المرجع السابق، ص ٣٣١، هامش ٤).

(٣) المادة ١٠ من نظام التعويضات العائلية.

هذه التعويضات للأجير المستفيد إلاّ إذا عمل خلال الشهر أو إذا وجد في وضع تستحق له مثل هذه التعويضات[١] وفاقاً للشروط والقواعد المحددة في نظام الصندوق الداخلي».

والمادة ٥/أ من نظام التعويضات العائلية تعلق الحق بالتعويضات العائلية على الخدمة الفعلية بدوام كامل مدة نصف شهر الاستحقاق على الأقل، أي الشهر الذي يتوجب عنه التعويضات، فتقول:

«يعتبر مستحقاً للتعويضات العائلية. . . الذين خدموا فعلياً وبدوام كامل، على الأقل مدة نصف شهر الاستحقاق (أي الشهر الذي تتوجب عنه التعويضات).

وهذا ما حدا بالمدير العام للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي إلى تنظيم هذا الموضوع بموجب القرار رقم ٧٧/ ٧٠، المادة ٢٠، الفقرة ثالثاً، البند ٣ على النحو التالي: «أما فيما خص تاريخ بدء مفعول التغييرات الطارئة على الوضع العائلي، فيعتبر بصورة عامة اليوم الخامس عشر من كل شهر حداً فاصلاً بين استحقاق التعويضات العائلية أو عدم استحقاقها»[٢].

ويلاحظ أن جميع هذه النصوص تربط بدء مفعول التغيير بالوضع العائلي للمضمون بمدة العمل الواجبة لاستحقاق التعويض. ولكن إذا كان الاستناد إلى هذه المدة، يمكن أن يكون مبرراً بالنسبة للتغييرات المنشئة للتعويض، فهي غير مبررة بالنسبة للتغييرات المسقطة للتعويض.

ولذلك نرى أن المسألة يجب أن تعالج في ضوء الغاية من التعويضات العائلية، وإعطائها الحل الذي يحقق هذه الغاية. والغاية من

---

(١) أجازة مرض، إجازة أمومة، إجازة طارىء عمل. . .

(٢) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٢٠٠.

التعويضات العائلية، كما هو معلوم، هي مساعدة رب العائلة، والتخفيف من عبئها عليه. وفي ضوء هذه الغاية يجب التمييز بين التغييرات العائلية التي تؤدي إلى زيادة التعويضات، فتعطى مفعولها ابتداء من أول الشهر الذي حصلت فيه، وبين التغييرات العائلية التي تؤدي إلى سقوط الحق بالتعويض، فيرجأ مفعولها إلى آخر الشهر الذي وقعت فيه.

ويبرر هذا الحل أن التعويضات العائلية ـ كما يقرر المرسوم رقم ٢٩٥٠/ ٦٥ المتعلق بتحديد قيمة التعويضات وطرق دفعها ـ تدفع في نهاية كل شهر، مما يعني أنه يجب أن يراعى في تحديد قيمة التعويضات المدفوعة الوضع العائلي للمضمون خلال الشهر الذي استحقت عنه. فإذا رزق بولد خلال هذا الشهر، يجب أن يعطى التعويض عنه، في نهاية هذا الشهر، لأن الولد كان موجوداً فيه، وكان والده قائماً بعبئه.

ما إذا توفي الولد، وسقط الحق بالتعويض عنه، فإن هذا السقوط يجب أن يأخذ مفعوله ابتداء من أول الشهر الذي يلي الشهر الذي حصلت فيه الوفاة، لأنه خلال هذا الشهر، وقبل حصول الوفاة، كان الولد موجوداً، وكان والده قائماً بواجب النفقة عليه، فيجب ألا يحرم من حقه في التعويض عنه، أياً كانت المدة التي عاشها الولد خلال الشهر المذكور.

وقد اعتمد التشريع الفرنسي هذا الحل قبل الأول من تشرين الثاني سنة ١٩٨٢، فميز بين «الأحداث الملائمة» التي من شأنها إنشاء حقوق جديدة أو زيادتها، فأعطاها مفعولها ابتداء من أول الشهر الذي حصلت فيه؛ لولادة طفل مثلاً، وبين «الأحداث غير الملائمة» التي من شأنها إلغاء حق أو تخفيضه، فأعطاها مفعولها ابتداء من أول الشهر الذي يلي الشهر الذي حصلت فيه(١).

---

(١) انظر بهذا الخصوص: رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٢٠٠.

وقد أخذ بعض الفقه في لبنان بهذه النظرية بالنسبة لزواج البنت، فقال بقطع التعويض العائلي عنها ابتداء من الشهر الذي يلي الشهر الذي حصل فيه الزواج[1].

٢٧٥ ـ طرق دفع التعويضات العائلية:

تدفع التعويضات العائلية بإحدى طريقتين، إما بواسطة صاحب العمل، أو بواسطة الصندوق مباشرة.

أ ـ الدفع بواسطة صاحب العمل:

تقضي المادة ٢/٤٨ من قانون الضمان الاجتماعي، بدفع التعويضات العائلية شهرياً لمستحقيها، من قبل رب العمل لحساب الصندوق.

وبمقتضى المادة ١٣ من نظام التعويضات العائلية، التي حددت دقائق تطبيق المادة ٢/٤٨ من قانون الضمان الاجتماعي، الآنفة الذكر، يتقاضى مستحق التعويض، تعويضاته العائلية مع معاشه من رب العمل الذي يستخدمه، في اليوم الأخير من كل شهر أو في أقرب يوم منه تدفع فيه المعاشات. وفي حال تغير رب العمل خلال الشهر الواحد، تدفع التعويضات من قبل المؤسسة التي يعمل فيها مستحق التعويض في نهاية الشهر المذكور. وعلى هذا الأخير أن يقدم للصندوق بواسطة هذه المؤسسة، شهادة عمل صادرة عن رب العمل الذي كان يستخدمه سابقاً، من أجل التثبت من مدد العمل التي تعطيه الحق بالتعويضات العائلية.

ويقيد رب العمل على الصندوق مقدار التعويضات التي يدفعها، ويجري مقاصة بين قيمة هذه التعويضات وقيمة الاشتراكات المتوجبة عليه عن الأجراء العاملين لحسابه، عند تقديمه جداول الاشتراكات للصندوق.

---

(١) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ج ٢، ص ٣٣١، هامش ٤.

ب ـ الدفع المباشر من قبل الصندوق:

تبين لصندوق الضمان الاجتماعي، خلال العمل بأسلوب دفع التعويضات العائلية بواسطة أصحاب العمل. أن هذا الأسلب يهدد حقوق مستحقي هذه التعويضات بالضياع. فكان بعض أصحاب العمل، ولا سيما أصحاب المؤسسات الصغرى، يلجأون لشتى الوسائل لعدم دفع هذه التعويضات. فكانوا يماطلون ويسوفون في دفع التعويضات العائلية، أو يمتنعون عن دفعها لأسباب مختلفة، ويحملون مستحقيها على التوقيع على جداول القبض بوسائل الإكراه المعنوي، دون أن يدفعوا لهم شيئاً منها، أو دون أن يدفعوها كاملة.

وهذا ما حدا بالصندوق إلى اعتماد طريقة الدفع المباشر لمستحقي التعويضات العائلية العاملين في المؤسسات التي تضم أقل من عشرة أجراء.

وهكذا أصبحت التعويضات العائلية تدفع بطريقتين:

١ ـ بطريقة الدفع المباشر بالنسبة للمؤسسات التي تضم أقل من عشرة أجراء. فكان الصندوق يقوم بدفع التعويضات إلى مستحقيها مباشرة، في مراكز الصندوق الثابتة، أو في مراكز مختارة أخرى، أو في مراكز الأقضية أو بواسطة مراكز دفع متجولة.

٢ ـ الدفع بواسطة أصحاب العمل بالنسبة للمؤسسات التي تضم عشرة أجراء وما فوق. فكان أصحاب العمل، يقومون بدفع التعويضات العائلية إلى مستحقيها، ثم يعمدون إلى حسم المبالغ المدفوعة ـ كما في السابق ـ من الاشتراكات المتوجبة عليهم للصندوق بطريق المقاصة.

ولكن الصندوق ما لبث أن عاد إلى طريقة الدفع بواسطة أرباب العمل، لضمان استيفاء الاشتراكات بعد أن تعذر عليه استيفاء الاشتراكات من أصحاب العمل، وهكذا أصبحت التعويضات تدفع للجميع بواسطة

أصحاب العمل، سواء، أكانت المؤسسة تضم أقل أو أكثر من عشرة أجراء[1].

وفي حال وفاة مستحق التعويضات العائلية، تدفع هذه التعويضات إلى المستفيدين منها بتاريخ الوفاة المحددين حصراً في المادة ٤٦/٢ من قانون الضمان الاجتماعي[2]، وتوزع عليهم وفقاً لأحكام المرسوم رقم ٢٩٥٠ تاريخ ٢٠/١٠/١٩٦٥ الذي يحدد قيمة التعويضات[3]. ويجري الدفع لهؤلاء أو لمن يمثلهم قانوناً، من قبل صاحب العمل، أو من قبل الصندوق مباشرة[4].

---

(١) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ج ٢، ص ٣٣٤.

(٢) وهؤلاء هم:

- أولاد المضمون الشرعيون والمتبنون حتى بلوغهم سن السادسة عشرة، أو حتى بلوغهم سن الخامسة والعشرين إذا كانوا قادرين على تأمين معيشتهم بسبب تكريسهم كامل وقتهم لدروسهم.
- الأولاد المعالون ذوي العاهات دون تحديد السن.
- كل فتاة عازبة وغير عاملة لغاية اكتمال الخامسة والعشرين من عمرها.
- الزوجة الشرعية التي تقيم في البيت ولا تزاول عملاً مأجوراً.

(٣) حددت المادة الأولى من المرسوم رقم ٢٩٥٠ المذكور التعويضات العائلية كما يلي:

أ ـ عن الزوجة ٢٠٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور.

ب ـ عن الأولاد ١١٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور عن كل ولد معال ولغاية خمسة أولاد.

ولكن المرسوم رقم ٢٩٥٠ عدل بموجب المرسوم رقم ٥١٠٣ تاريخ ٢٤/٣/٢٠٠١ وأصبحت التعويضات كما يلي:

أ ـ عن الزوجة ٦٠٠٠٠ ل.ل.

ب ـ عن كل ولد معال لغاية خمسة أولاد ٣٣٠٠٠ ل.ل.

(٤) راجع المذكرة الإعلامية رقم ٤٦ تاريخ ٨/٣/١٩٦٧ المتعلقة بأصحاب الحق بالتعويضات العائلية المستحقة للأجر بتاريخ وفاته، منشورة في صادر، المرجع السابق، ص ١٨٥.

٢٧٦ ـ مرور الزمن على التعويضات العائلية:

تسقط التعويضات العائلية بمرور الزمن إذا لم يطالب بها مستحقها ضمن المدة القانونية. وقد عالجت المادة ٤٨ من قانون الضمان الاجتماعي المعدلة بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠ ثلاث حالات تسقط فيها التعويضات العائلية بمرور الزمن وحددت لكل حالة منها مدة خاصة تسقط التعويضات العائلية بعدها، إذا لم يطالب بها خلال هذه المدة. وهذه الحالات هي التالية:

أولاً ـ التعويضات العائلية المدفوعة من قبل صاحب العمل لحساب الصندوق:

رأينا أنه بمقتضى المادة ٢/٤٨ من قانون الضمان الاجتماعي، والمادة ١٣ من نظام التعويضات العائلية، تدفع التعويضات العائلية لمستحقيها شهرياً من قبل صاحب العمل لحساب الصندوق، ويحسم رب العمل قيمة هذه التعويضات من الاشتراكات المتوجبة عليه للصندوق عند محاسبته بها.

وبموجب المادة ٣/٤٨ من قانون الضمان الاجتماعي، إذا لم يحاسب صاحب العمل الصندوق بالتعويضات التي دفعها مباشرة لأجرائه، خلال سنة من تاريخ انتهاء مهلة استحقاق الاشتراكات عن ذات المدة التي تتوجب عنها الاشتراكات المذكورة، فإنها تسقط بمرور الزمن.

فإذا دفع صاحب العمل التعويضات العائلية المستحقة لأجرائه عن شهر معين، وانتهت مهلة تسديد الاشتراكات عن الشهر المذكور في الخامس عشر من الشهر التالي، فإن هذه التعويضات تسقط بمرور الزمن،

ولا يستطيع صاحب العمل إنزال قيمتها من الاشتراكات إذا لم يحاسب الصندوق بها خلال سنة اعتباراً من هذا التاريخ[١].

ثانياً ـ التعويضات العائلية المتوجبة للمضمونين:

تنص المادة ٤٨/ ٤ المعدلة[٢] من قانون الضمان الاجتماعي على «أن مدة مرور الزمن على التقديمات العائلية والتعليمية المتوجبة للمضمونين هي سنتان اعتباراً من تارخ استحقاقها كما يحدده نظام الصندوق الداخلي».

وبموجب المادة ١٣ من نظام التعويضات العائلية تستحق هذه التعويضات في اليوم الأخير من كل شهر. وكذلك فعلت المادة ٢ من المرسوم رقم ٢٩٥٠ تاريخ ٢٠ تشرين الأول سنة ١٩٦٥ المتعلق بتحديد قيمة التعويضات العائلية وطرق دفعها، التي قالت «تستحق التعويضات العائلية في نهاية كل شهر».

واستناداً إلى هذه النصوص، فإن التعويضات العائلية تسقط بعد مرور

---

(١) بمقتضى المادة ٢١ من نظام الاشتراكات، يتوجب على رب العمل الذي يستخدم عشرة مضمونين أو أكثر أن يسدد اشتراكات الضمان المتعلقة بالمكاسب التي تقاضاها الأجراء خلال شهر مر في خلال الخمسة عشر يوماً من الشهر المدني التالي.
وبموجب المادة المادة ٢٢ من نظام الاشتراكات نفسه، يتوجب على أصحاب العمل الذين يستخدمون أقل من عشرة أجراء أن يسددوا الاشتراكات عن المكاسب التي تقاضاها الأجراء في فصل معين خلال الفصل الذي يليه.
وعلى هذا النحو يبدأ سريان مدة مرور الزمن على التعويضات العائلية التي دفعها صاحب المؤسسة الأولى (المؤسسة الشهرية) لأجرائه منذ انتهاء مهلة الخمسة عشر يوماً المحددة لتسديد الاشتراكات، أي ابتداء من اليوم السادس عشر.
أما مدة مرور الزمن على التعويضات العائلية التي دفعها صاحب المؤسسة الثانية (المؤسسة الفصلية) لأجرائه، فتبدأ في أول الشهر الرابع الذي يلي الفصل الذي توجبت عنه التعويضات العائلية (انظر بهذا الخصوص: رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٢١١).

(٢) بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠.

سنتين اعتباراً من تاريخ استحقاقها المشار إليه، إذا لم يطالب بها مستحقها خلال هذه المهلة.

ثالثاً ـ التعويضات العائلية المقبوضة بدون وجه حق:

تنص المادة ٥/٤٨ من قانون الضمان الاجتماعي المعدلة بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠ على أن مدة مرور الزمن على التقديمات المقبوضة دون وجه حق هي سنتان تبدأ اعتباراً من تاريخ علم الصندوق بعدم توجيها.

ومن الأمثلة على التعويضات المقبوضة دون وجه حق، التعويضات التي يتقاضاها المضمون عن أفراد عائلته الذين فقدوا صفة المستفيد من هذه التعويضات، كولد توفي، أو زوجة تمارس عملاً مأجوراً، أو فتاة تزوجت[1].

فالمادة ٨ من نظام التعويضات العائلية توجب على مستحق التعويضات أن يبلغ الصندوق بأي تعديل يطرأ على وضعه العائلي (وفاة، ولادة، عمل المرأة، زواج البنت، الخ...) لكي يتمكن هذا الأخير من قطع التعويض عن كل مستفيد فقد هذه الصفة.

وإذا تخلف مستحق التعويض عن إبلاغ الصندوق بالتعدي الحاصل، وقبض تعويضات عائلية لا حق له فيها، وجب عليه أن يعيدها فوراً إلى الصندوق[2].

ويمكن تقسيط هذه المبالغ بناء لطلب مستحق التعويضات لمدة أقصاها سنة واحدة على أقساط شهرية، على ألا يقل القسط الواحد عن

(١) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ج ٢، ص ٣٣٩.

(٢) الفقرة الثانية من المادة ٨ من نظام التعويضات العائلية.

قيمة التعويضات العائلية المدفوعة له بدون حق عن الشهر الواحد[١].

وقد حددت الفقرة الخامسة من المادة ٤٨ من قانون الضمان الاجتماعي - كما رأيا - مدة مرور الزمن على التعويضات المقبوضة بدون حق بسنتين تبدأ من تاريخ علم الصندوق بعدم توجيها.

وتنص المادة ٨١ المعدلة[٢] من قانون الضمان الاجتماعي على أنه «مع الاحتفاظ بأحكام المادتين ٢٥ و ٣٤ من هذا القانون[٣] يعاقب كل شخص يتعمد الإفادة شخصياً أو يتعمد إفادة غيره من تقديمات لا حق له بها، عن طريق الغش أو بتقديم تصاريح غير صحيحة أو كاذبة، بغرامة تتراوح بين ٥٠٠ و ٢٠٠٠ ليرة لبنانية[٤]، فضلاً عن عقوبة الحبس التي قد يتعرض لها عند الاقتضاء من جراء تطبيق قانون العقوبات، ويكون ملزماً في أن يعيد للصندوق المبالغ المدفوعة دون حق».

ولا شك أن من يغفل إبلاغ الصندوق بالتعديلات التي تطرأ على وضعه العائلي يقصد الاحتفاظ بتعويضات لا حق له فيها، إنما يمارس الغش المنصوص عليه في هذه المادة، ويتعرض نتيجة لذلك للعقوبة التي نصت عليها.

---

(١) الفقرة الثالثة من المادة ٨ من نظام التعويضات العائلية.

(٢) بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠.

(٣) لجهة إلغاء واستعادة أو إيقاف دفع التعويضات في حالة المرض وطوارىء العمل والأمراض المهنية.

(٤) بموجب المادة ٣٠ من القانون تاريخ ١٩٩١/٩/٧ (قانون موازنة ١٩٩١) رفعت وبالحدود المرسمة لها قانوناً مائة مرة مقادير مختلف الغرامات التي تقضي بها المحاكم باستثناء ما ورد عنها في النصوص القانونية الصادرة من العام ١٩٨٣ وما بعدها، فقد رفعت ثمانين مرة. وبذلك أصبحت الغرامة المنصوص عليها في المادة ٨١ ضمان تتراوح بين خمسين ألف ومايتي ألف ليرة لبنانية.

الفصل الرابع
نظام تعويض نهاية الخدمة

المبحث الأول
التعريف بتعويض نهاية الخدمة

٢٧٧ ـ تمهيد:

لقد كانت الشيخوخة وما زالت من أكثر الأخطار إثارة لمخاوف العمال وقلقهم. ففيها ينقطعون عن العمل والكسب، بعد عمر قضوه في العمل والإنتاج. فإذا لم يكن لديهم ما ينفقون منه، فمصيرهم إلى الحاجة وذل السؤال. لذلك اهتمت المجتمعات الحديثة على اختلافها بحماية الشيخوخة، وفاء لأولئك الذين أعطوها في شبابهم ما وسعهم، فكان من حقهم عليها أن تحفظهم في شيخوختهم. وكان لهذه الحماية وجهان: أولهما تعويض الدفعة الواحدة عن انتهاء الخدمة، وثانيهما المعاش الدوري لمدى الحياة، وكانت الظروف الاقتصادية لكل مجتمع هي التي تحدد الخيار.

وقد اختار المشترع اللبناني طريقة الدفعة الواحدة لتعويض نهاية الخدمة، بانتظار أن تنضج الظروف الملائمة لتطبيق المعاش الدوري أو ما يعرف بضمان الشيخوخة. وقد مر هذا التعويض بمرحلتين سابقتين، قبل أن يستقر في مرحلته الراهنة بصيغته الواردة في قانون الضمان الاجتماعي.

أما المرحلة الأولى فبدأت مع قانون الموجبات والعقود الذي أعطى العامل المصروف من الخدمة تعويضاً قدره راتب أو أجرة شهر واحد عن كل سنة مبتدئة من الخمس سنوات الأولى، وراتب أو أجرة نصف شهر عن كل سنة مبتدئة من السنين الباقية[١].

وأما المرحلة الثانية فجاءت مع قانون العمل[٢] الذي رفع قيمة التعويض إلى أجرة شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة مهما كانت مدتها، وأجرة نصف شهر إذا كانت مدة الخدمة أقل من سنة[٣].

وقد لحظت المادة ٥٤ من قانون العمل أن هذا التعويض هو تدبير موقت يعمل به إلى أن يسن تشريع الضمان الاجتماعي، فقالت: «إلى أن يسن تشريع الضمان الاجتماعي، على رب العمل أن يدفع للأجير المصروف من الخدمة... تعويض صرف يعادل...».

ولم يتخل قانون الضمان الاجتماعي الذي صدر بعد قانون العمل[٤] عن نظام تعويض الدفعة الواحدة، وإن كان قد عدل في قيمته وأحكامه كما سنرى، ولكنه لحظ أن العمل بهذا التعويض، هو تدبير موقت أيضاً يستمر العمل به إلى أن يسن تشريع ضمان الشيخوخة. وقد نصت على ذلك المادة ١/٤٩ منه بقولها: «إلى أن يسن تشريع ضمان الشيخوخة، ينشأ صندوق لتعويض نهاية الخدمة...».

---

١) المادة ١/٦٥٦ موجبات وعقود.
٢) الصادر بتارخ ١٩٤٦/٩/٢٣.
٣) المادة ٥٤ عمل.
٤) بموجب المرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦.

٢٧٨ ـ تعريف تعويض نهاية الخدمة وتمييزه عن تعويض الصرف:

يتبين مما تقدم أن تعويض نهاية الخدمة هو مبلغ من المال يدفع لمرة واحدة، للأجير الذي انتهت خدمته، لتعويضه عن أجره المفقود، وتمكينه من الإنفاق على حاجاته المعيشية.

وقد أخذ مشترع الضمان بنظام تعويض نهاية الخدمة، إلى أن يسن تشريع ضمان الشيخوخة وأنشأ له صندوقاً مستقلاً، يغذى بالاشتراكات التي يدفعها أرباب العمل عن الأجراء الذين يستخدمونهم. ولكنه لم يلغ نظام تعويض الصرف من الخدمة إلا بالقدر الذي يطبق فيه نظام تعويض نهاية الخدمة[1].

وهكذا أصبح لدينا نظامان لضمان حالة انتهاء الخدمة:

ـ أولهما نظام تعويض نهاية الخدمة المنصوص عليه في الباب الرابع من الكتاب الثاني من قانون الضمان الاجتماع الذي يطبق على المنتسبين لهذا النظام.

ـ والثاني نظام تعويض الصرف من الخدمة المنصوص عليه في قانون العمل والذي يطبق على الأجراء الخاضعين لقانون العمل الذين اختاروا عدم الانتساب لنظام تعويض نهاية الخدمة[2].

ويتفق تعويض نهاية الخدمة مع تعويض الصرف من الخدمة في أنه يدفع لمرة واحدة، ويرتبط بعدد سنوات الخدمة وبالأجر الأخير، ولكنه

---

(١) المادة ٦٣ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) جاء في المادة ٣/٤٩ من قانون الضمان الاجتماعي أن «للأجراء المستخدمين لدى رب العمل بتاريخ وضع فرع نظام تعويض نهاية الخدمة موضع التنفيذ، أن يبقوا خاضعين لأحكام قانون العمل فيما يتعلق بتعويضات الصرف من الخدمة».

يختلف عنه في مقداره وشروطه، والمدين به.

٢٧٩ ـ أولاً ـ من حيث مقدار التعويض:

أ ـ يتحدد تعويض الصرف من الخدمة أصلاً بما يعادل أجر شهر عن كل سنة خدمة، وأجر نصف شهر إذا كانت مدة الخدمة أقل من سنة[١]، وذلك بالنسبة إلى الأجراء الخاضعين لأحكام قانون العمل[٢].

أما بالنسبة إلى الأجراء الخاضعين لأحكام قانون الموجبات والعقود، فإن تعويضهم يعادل أجر شهر عن كل سنة خدمة من السنوات الخمس الأولى، وأجرَ نصف شهر عن كل سنة من السنوات الباقي[٣].

ويقصد بالأجر في الحالتين، الأجر الأخير المدفوع قبل الصرف أو العلم السابق بالصرف[٤].

ب ـ أما تعويض نهاية الخدم فيعادل عن كل سنة خدمة، الأجر الذي تقاضاه صاحب العلاقة خلال الشهر الذي سبق نشوء الحق بالتعويض[٥].

---

(١) المادة ٥٤ من قانون العمل. وبموجب الفقرة الثانية من هذه المادة لا يجوز أن يتجاوز تعويض الصرف راتب عشرة أشهر أياً كان عدد سني الخدمة للأجراء الذين يشتغلون لدى أصحاب المهن الحرة، والحرف، وصناعات المشغل، والأشخاص المنصوص عليهم من المادة ١٠ من قانون التجارة.

(٢) المادة ٥٦ من قانون العمل، ويستثنى من ذلك الأجراء المؤقتون والمياومون، فهؤلاء لا يستحقون تعويض الصرف المذكور، إلا إذا كانوا مرتبطين المشروع بخدمة مستمرة منذ سنة على الأقل.

(٣) المادة ٦٥٦ موجبات وعقود، المعدلة بموجب قانون ٢٧/ ٥/ ١٩٣٧.

(٤) الفقرة الأولى من المادة ٥٧ من قانون العمل.

(٥) البند (أ)، من الفقرة (١) من المادة (٥١) من قانون الضمان الاجتماعي تراجع لمادة ٥٢ ضمان بشأن التخفيض، والبند (ب) من الفقرة (١) من المادة (٥١) من قانون الضمان الاجتماعي.

ويخفض هذا التعويض في حالات معينة، ويزاد في حالات أخرى سنعرض لها في حينها من البحث[1].

٢٨٠ ـ ثانياً ـ من حيث شروط التعويض:

أ ـ لا يستحق تعويض الصرف من الخدمة إلاّ في الحالات الآتية:

١ ـ أن يكون العقد غير محدد المدة[2].

أمّا إذا كان عقد العمل لمدة معينة، فلا يترتب على انتهائه أي حق بتعويض الصرف، إلا إذا جدد العقد المذكور صراحة أو ضمناً بالاستمرار في العمل بدون انقطاع طوال مدة سنتين على الأقل. حيث يصبح حكمه فيما يتعلق بتعويض الصرف حكم العقد غير المحدد المدة[3].

٢ ـ أن يكون صاحب العمل هو الذي أقدم على فسخ عقد العمل، وصرف الأجير.

أما إذا كان الأجير هو الذي ترك العمل، فلا يحق له المطالبة بالتعويض[4].

إلاّ أن ثمة استثناءات على هذا الأصل، يحق فيها لكل من صاحب العمل فسخ العقد سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة دونما تعويض أو علم مسبق[5]، كما يحق للأجير فسخ عقد العمل، وتقاضي تعويض الصرف من الخدمة.

---

(١) أنظر ما يلي، ص ٥٨٢ وما يليها.

(٢) المادة ٥٠ من قانون العمل.

(٣) المادة ٥٨ من قانون العمل.

(٤) المادة ٥٤ من قانون العمل، والمادة ٦٥٦ موجبات، بالنسبة للأجراء الخاضعين لهذا القانون.

(٥) تراجع المادة ٧٤ عمل، بالنسبة للحالات التي يحق فيها لصاحب العمل صرف الأجير

٣ ـ أن يكون الأجير قد بلغ الستين من عمره، أو انقضى خمس وعشرون سنة على خدمته في المحل عينه. ففي هاتين الحالتين يحق للأجير أن يطلب صرفه من الخدمة وأن يستفيد من تعويض الصرف[1].

ب ـ أما فيما يتعلق بتعويض نهاية الخدمة، فإن هذا التعويض يستحق لصاحبه، أياً كان سبب انتهاء خدمته، وأياً كان الطرف الذي فسخ عقد العمل وأنهى هذه الخدمة، أي سواء أكان صاحب العمل، أو الأجير نفسه، ففي جميع هذه الحالات يستحق التعويض للأجير.

وهكذا أصبح باستطاعة الأجير أن ينتقل من رب عمل إلى آخر، دون أن يخشى خسارة التعويض، بينما لا يستطيع ذلك في ظل نظام تعويض الصرف من الخدمة.

٢٨١ ـ ثالثاً من حيث المدين بالتعويض:

يتوجب تعويض الصرف من الخدمة على رب العمل. أما تعويض نهاية الخدمة، فالمدين به هو الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، ويتعين على الصندوق أن يدفع هذا التعويض لمستحقه كلما توفرت شروطه[2].

= دونما تعويض أو علم سابق، والمادة ٦٥٦، فقرتها الأولى بالنسبة لعقود الاستخدام التي تخضع لقانون الموجبات والعقود. وتراجع المادة ٧٥ عمل بالنسبة للحالات التي يحق فيها للأجير فسخ عقد العمل دون أن يفقد حقه في التعويض.

(١) المادة ٥٥ من قانون العمل المعدلة بموجب القانون رقم ٥/ ٨٧ تاريخ ٢/ ٥/ ١٩٨٧.

(٢) انظر في كون الصندوق هو الملزم بدفع التعويض، وعدم جواز مخالفة الأحكام الإلزامية المتعلقة بهذا التعويض: م.ع.ت. جبل لبنان، رقم ٤٦، تاريخ ٨/ ٤/ ١٩٩٧؛ وم.ع.ت. بيروت، رقم ١٠٧٨ تاريخ ٣١/ ٧/ ١٩٦٧، حاتم، ج ١٠٠ ص ٥١؛ وم.ع.ت. بيروت، رقم ٧٨٣، تاريخ ١٦/ ٦/ ١٩٧٠، حاتم، ١٠٩، ص ٣٦؛ وم.ع.ت. بيروت، رقم ١٤١٨، تاريخ ٢/ ١٢/ ١٩٩٧، صادر، المرجع السابق، ص ١٩١ ـ ١٩٢.

٢٨٢ ـ تقدير تعويض نهاية الخدمة:

إن تعويض نهاية الخدمة، مهما كانت مزاياه بالمقارنة بتعويض الصرف، لا يحقق للأجير الحماية الكافية من الفوز. إذ أن هذا التعويض قد لا يكفي لاستثماره في ما يعود على الأجير بدخل ثابت. وقد ينفر بعد الحصول عليه بوقت قصير، فينتهي الأمر بصاحب التعويض إلى الوقوع بين براثن البؤس والحاجة، خاصة إذا كان هذا الأخير مسناً أو عاجزاً عن العمل.

لذلك اعتبره المشرع نظاماً مؤقتاً يعمل به إلى أن يسن تشريع ضمان الشيخوخة[1].

وإذا كان مشترع الضمان قد اعتبر ضمان الشيخوخة هدفاً ينبغي تحقيقه، فنأمل أن يكون ضمان العجز والوفاة هدفاً مكملاً لضمان الشيخوخ، لوحدة الحاجة إلى الحماية في هذه الحالات الثلاث.

ولا يغني عن ضمان العجز المرادف للشيخوخة، أن قانون الضمان الاجتماعي قد غطى حالة العجز الدائم الناشىء عن طوارىء العمل والأمراض المهنية، لأن حالة العجز الدائم قد تنشأ عن غير ذلك من الأسباب التي لم يلحظها قانون الضمان الاجتماعي.

وما قلناه عن ضمان العجز ينسحب على ضمان الوفاة (ضمان عائلة المتوفى)، لأن العائلة بوفاة معيلها، تفقد مورد رزقها، وتصبح عرضة

---

(١) المادة ١/٤٩ من قانون الضمان الاجتماعي. ويهدف ضمان الشيخوخة إلى «تأمين مستوى معقول من العيش للمضمون البالغ سن المعاش، وطوال الفترة الباقية من حياته، وذلك عن طريق معاش دوري، بعيداً عن التعويض في صورة رأس مال» (عامر عبد الملك، ضمان التقاعد والحماية والاجماعية)، في ضوء المعطيات الدولية والتطبيقات العملية، الحياة النيابية ١٩٩٤ ـ عدد ١٣ ـ ص ٦٤.

للبؤس والحاجة، فلا بد من تعويضها عن دخلها المفقود، ما يوفر ضرورات الحد الأدنى من العيش الكريم.

المبحث الثاني

الخاضعون لفرع نظام تعويض نهاية الهخدمة

٢٨٣ ـ الأشخاص الذين يخضعون لنظام تعويض نهاية الخدمة فئتان:

واحدة تخضع له بصورة إلزامية، وتضم جميع الأجراء المذكورين في الفقرة «أولاً» من المادة «٩» المعدلة، وفي المادة ١٠ من قانون الضمان الاجتماعي، والذين استخدموا بعد أول أيار ١٩٦٥، تاريخ تنفيذ هذا النظام.

وفئة أخرى تخضع له بصورة اختيارية، وتشمل الأجراء المستخدمين لدى رب العمل بالتاريخ المذكور.

فالأجراء الذين استخدموا قبل أول أيار ١٩٦٥، وكانوا لا يزالون في الخدمة حتى ذلك التاريخ، ترك لهم القانون أن يختاروا بين أن يبقوا خاضعين لأحكام قانون العمل، فيما يتعلق بتعويضات الصرف من الخدمة، أو أن يختاروا الخضوع لنظام تعويض نهاية الخدمة، المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي، وذلك خلال مهلة أقصاها سنتان من التاريخ المشار إليه أعلاه، أي من تاريخ تنفيذ نظام تويض نهاية الخدمة.

ونعرض فيما يلي للمضمونين الإلزاميين، ثم للمضمونين الاختياريين الخاضعين لنظام تعويض نهاية الخدمة.

الفرع الأول

المضمونون الإلزاميون

٢٨٤ ـ وضع فرع نظام تعويض نهاية الخدمة في التنفيذ اعتباراً من أول أيار سنة ١٩٦٥، وذلك بموجب المرسوم رقم ١٥١٩ تاريخ ٢٤ نيسان ١٩٦٥.

وبموجب المادة ٤٩/ ٢ من قانون الاجتماعي، يخضع لهذا النظام بصورة إلزامية، جميع الأجراء الذين نصت عليهم، والذين دخلوا في الخدمة بعد أول أيار سنة ١٩٦٥.

فكل أجير من الأجراء المشار إليهم في المادة ٤٩/ ٢ الآنف ذكرها، دخل في الخدمة بعد أول أيار ١٩٦٥، يعتبر مضموناً إلزامياً، ويخضع لأحكام نظام تعويض نهاية الخدمة.

والأجراء الذين أشارت إليهم المادة ٤٩/ ٢ من قانون الضمان الاجتماعي، هم الأجراء المذكورون في الفقرة (أولاً) من المادة (٩) المعدلة[١]، وفي المادة ١٠ من قانون الضمان الاجتماعي، كما ذكرنا في هلة البحث، وهؤلاء هم:

١ ـ الأجراء اللبنانيون المرتبطون بصاحب عمل معين، وهم: الأجراء الدائمون والمتمرنون والمتدربون، الذين يعملون لحساب رب عمل واحد أو أكثر.

فالمتدرب والمتمرن يعتبران بمثابة أجيرين دائمين خلال فترة التدريب أو التمرين من حيث خضوعهما لنظام تعويض نهاية الخدمة[٢].

---

(١) عدلت المادة ٩ من قانون الضمان الاجتماعي برمتها عام ١٩٧٥، بموجب القانون رقم ٧٥/١٦، بعد أن عدلت جزئياً عام ١٩٦٩.

(٢) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ج ٢، ص ٣٦٠.

٢ ـ الأجراء اللبنانيون غير المرتبطين برب عمل معين، الذين يعملون في قطاع البحر والمرافىء:

وقد أخضع هؤلاء لفرع تعويض نظام نهاية الخدمة، اعتباراً من أول شباط سنة ١٩٧٠، وذلك بموجب المرسوم رقم ١٣٧٤٨ تاريخ ٣١/ ١/ ١٩٧٠[١].

٣ ـ الأجراء الدائمون الذين يعملون في مؤسسة زراعية:

لقد أخضع الأجراء الزراعيون لأحكام الضمان الاجتماعي في مرحلته الأولى، بموجب القانون رقم ٨/ ٧٤، وكان من المقرر بموجب المادة ١٠ من قانون الضمان الاجتماعي أن يخضع هؤلاء لأحكام الضمان الاجتماعي في المرحلة الثانية من مراحل تطبيقه.

ولكن المرسوم التطبيقي رقم ٧٧٥٧ تاريخ ٧ أيار ١٩٧٤ اكتفى بإخضاع الدائمين من هؤلاء الأجراء.

وبمقتضى المادة الأولى من هذا المرسوم يخضع الأجراء اللبنانيون الدائمون الذين يعملون في مؤسسة زراعية ضمن الأراضي اللبنانية لفرع تعويض نهاية الخدمة اعتباراً من أول تموز ١٩٧٤.

٤ ـ الأجراء اللبنانيون الذين يعملون لحساب الدولة أو البلديات أو أية إدارة أو مؤسسة عامة أو مصلحة مستقلة:

ويخضع هؤلاء الأشخاص لفرع تعويض نهاية الخدمة، وتدفع عنهم الاشتراكات اعتباراً من تاريخ دخولهم العمل، إذا كانوا إلزاميين، أي إذا كانوا قد دخلوا العمل بعد أول أيار ١٩٦٥.

أما إذا كانوا قد دخلوا العمل قبل ذلك واستمروا فيه فيمكنهم

---

(١) المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ١٥ تاريخ ١٩/ ٢/ ١٩٧٠.

الانتساب لصندوق تعويض نهاية الخدمة أو عدم الإنتساب إليه...[1]

وقد استثنى المشترع من هذا الخضوع الأشخاص العاملين لحساب البلديات، حيث ترك للحكومة أن تحدد تاريخ هذا الخضوع بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء على ألا تتعدى المدة سنة.

ولم يصدر هذا المرسوم حتى الآن.

٥ ـ الصحافيون المعرف عنهم في المادتين ١٠ و ١١ من قانون المطبوعات الصادر في ٤ أيلول ١٩٦٣:

يخضع هؤلاء الصحافيون في الأساس لجميع فروع الضمان، وذلك بموجب القانون رقم ١٦/ ٧٥ الذي عدل المادة ٩ من قانون الضمان الاجتماعي، واعتباراً من تاريخ نفاذه، أي من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية الحاصل في ٨/ ٥/ ١٩٧٥.

إلاّ أن المشترع، وفيما يتعلق بفرع تعويض نهاية الخدمة، لحظ أحكاماً خاصة، تجب مراعاتها وتتناول طريقة تنظيم حساب التعويضات العائدة لهؤلاء الصحفيين عن مدة العمل المستمرة السابقة لتاريخ نفاذ القانون رقم ١٦/ ٧٥ من قبل صاحب العمل الذي يعمل الصحفي لديه.

وبمقتضى هذه الأحكام يتعين على صاحب العمل أن ينظم حساب التعويض العائد لكل من الصحافيين العاملين لديه عن فترة العمل السابقة لتاريخ نفاذ القانون. وهكذا يعتبر الصحافيون خاضعين لنظام تعويض نهاية الخدمة منذ استخدامهم لدى صاحب العمل، وليس من تاريخ نفاذ القانون

---

(١) م.ع.ت. بيروت، رقم ٣٨١ تاريخ ٨/ ٤/ ١٩٧٥، العدل ١٩٧٨، ص ٩٩، وصادر، المرجع السابق، ص ١٩٤. وقد جاء فيه: «للأجير المتعاقد مع الدولة الحق بالانتساب اختيارياً لضمان نظام تعويض نهاية الخدمة شرط أن يتوفر في عمله: الاستقرار والاستمرار». وبذات المعنى المذكرة الإعلامية، رقم ٢٤ تاريخ ١٨/ ٧/ ١٩٦٦.

رقم ١٦/ ٧٥، شرط أن يكون هذا الاستخدام مستمراً حتى هذا التاريخ[١].

٦ ـ سائقو السيارات العمومية:

أخضع سائقو السيارات العمومية أساساً لجميع فروع الضمان الاجتماعي، ومنها فرع تعويض نهاية الخدمة، بموجب المرسوم رقم ٤٨٨٦ تاريخ ١٨/ ٢/ ١٩٨٢. وبدأ تطبيق فرع تعويض نهاية الخدمة بالنسبة لهم اعتباراً من ١/ ٤/ ١٩٨٣[٢].

٧ ـ باعة الصحف والمجلات:

أخضع بائعو الصحف والمجلات لمجمل فروع الضمان بموجب المرسوم رقم ٤٨٨٥ تاريخ ١٨/ ٢/ ١٩٨٢. وبدأ تنفيذ فرع تعويض نهاية الخدمة بالنسبة لهم اعتباراً من تاريخ ١/ ٤/ ١٩٨٣[٣].

وتجدر الإشارة أخيراً إلى أنه بموجب الفقرة (أولاً) من المادة ٩ من قانون الضمان الاجتماعي يخضع لأحكام الضمان الاجتماعي بمجمل فروعه، ومنها فرع تعويض نهاية الخدمة، أفراد الهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي، والأجراء الموقتون والموسميون الذين يعملون لحساب رب عمل واحد أو أكثر. غير أن المراسيم التي تحدد تاريخ البدء بتنفيذ كل فرع من هذه الفروع عليهم لم تصدر بعد، وبالتالي فإن هؤلاء الأشخاص لا يخضعون حت تاريخه لأي فرع من فروع الضمان[٤].

---

(١) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ج ٢، ص ٣٦٣.

(٢) الفقرة الأولى من المادة الأولى من المرسوم رقم ٤٨٨٦ تاريخ ١٨/ ٢/ ١٩٨٢ المعدلة بالمرسوم رقم ٢٦٥ تاريخ ٢٤/ ٣/ ١٩٨٣.

(٣) الفقرة الأولى من المادة الأولى من المرسوم رقم ٤٨٨٥ المعدلة بالمرسوم رقم ٢٦٥ تاريخ ٢٤/ ٢/ ١٩٨٣.

(٤)

الفرع الثاني

المضمونون الاختياريون

٢٨٥ ـ رأينا أن الأشخاص الذين كانوا في الخدمة بتاريخ أول أيار ١٩٦٥ موعد البدء بتنفيذ فرع نظام نهاية الخدمة، أعطاهم المشترع حق الاختيار بين الانتساب لفرع تعويض نهاية الخدمة، أو الاستمرار في الخضوع أحكام قانون العمل المتعلقة بتعويضات الصرف من الخدمة[١]. وقد أطلق اسم «المضمونون الاختياريون» على الأجراء الذين اختاروا نظام تعويض نهاية الخدمة، وفقاً لما ورد أعلاه، وهم ـ كما هو واضح ـ غير المضمونين الاختياريين المنصوص عليهم في المادة ١١ من قانون الضمان الاجتماعي[٢].

ويلاحظ أن المشترع قيد حق الاختيار هذا بمدة سنتين تبدأ من تاريخ تنفيذ نظام تعويض نهاية الخدمة، أي اعتباراً من أول أيار ١٩٦٥. إلا أن عدد الذين اختاروا الانتساب خلال هذه المهلة لم يكن بالكثافة المتوقعة، مما اضطر المشرع إلى فتح باب الانتساب الاختياري مجدداً، وذلك بموجب القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٦٥٢ تاريخ ٢٤/ ٢/ ١٩٧١، ولمدة ستة أشهر تبدأ من تاريخ نشر القانون المذكور في الجريدة الرسمية. ثم مدد هذه المهلة ستة أشهر أخرى بموجب القانون رقم ٢٧/ ٧٤، واعتباراً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

وعلى الأجير الذي يختار الخضوع لنظام تعويض نهاية الخدمة أن يقدم طلباً بذلك إلى مدير عام الصندوق وأن يرسل نسخة عنه إلى رب

---

(١) المادة ٤٩/ ٣ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) راجع بشأن المضمونين الاختياريين المنصوص عليهم في المادة ١١ ضمان، ما أوردناه في الصحفة ٣٦٣ وما يليها من هذا الكتاب.

عمله. ولا يسوغ لهذا الأخير أن يعارض بأي شكل من الأشكال في طلب الأجير[1]. ولكن يشترط في طالب الانتساب الاختياري ألا يكون قد بلغ السن لاقانونية، وذلك انسجاماً مع أحكام المادة ٧٣ من قانون الضمان الاجتماعي التي تقضي بتصفية التعويض تلقائياً عند بلوغ السن القانونية[2]. وبناء عليه فإن كل انتساب اختياري يصدر عن الأجير أو الأجيرة بعد بلوغهما السن القانونية يعتبر باطلاً حكماً.

وعلى رب العمل أن يقدم للصندوق وللأجير، خلال شهر واحد من تاريخ استلامه صورة الطلب، حساب التويضات المستحقة للأخير محسوباً على أساس عدد سني الخدمة التي قضاها الأجير في مؤسسته، وعلى أساس آخر أجر تقاضاه قبل انتسابه لنظام تعويض نهاية الخدمة، بمعدل شهر واحد عن كل سنة خدمة[3].

إلا أن رب العمل لا يلتزم بدفع هذه التعويضات إلى الصندوق في الحال، بل يحتفظ بها لكي يسددها في إحدى الحالات الآتية:

١ ـ عند تصفية حساب المضمون الذي بلغت سنوات خدمته السابقة واللاحقة للانتساب الاختياري عشرين سنة.

٢ ـ عندما يترك الأجير المؤسسة التي يعمل فيها، بعد مضي اثني عشر شهراً على انتسابه لنظام تعويض نهاية الخدمة.

أما في حال تركه العمل قبل هذه المدة، فإن رب العمل لا يدفع للصندوق سوى ثلث الحساب المستحق قبل الانتساب.

---

(١) المادة ٣/٤٩ ـ ب، ضمان اجتماعي، وم.ع.ت. بيروت، رقم ٨٨٤ تاريخ ١٩٧٠/٧/٣، حاتم، ج ١٠٩، ص ٤٣ وصادر، المرجع السابق، ص ١٩٣ ـ ١٩٤.

(٢) راجع بهذا الخصوص المذكرة الإعلامية، رقم ١٤ تاريخ ١٩٦٦/٤/٢١.

(٣) المادة ١/٣ من نظام تعويض نهاية الخدمة.

٣ ـ عندما يطلب المضمون سلفة على حساب التعويض.

ففي هذه الحالة يلتزم رب العمل بدفع نصف الحساب المستحق للأجير قبل الانتساب، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تسلمه طلب الصندوق. ويمكن للصندوق تقسيط هذا المبلغ بدون فائدة[١].

إلا أنه إذا امتنع رب العمل عن دفع التعويضات المتوجبة عليه، فللصندوق الحق بالادعاء مباشرة لتحصيلها. وتعتبر هذه التعويضات من الديون الممتازة، وتصنف بعد دين الخزينة مباشرة.

المبحث الثالث

استحقاق تعويض نهاية الخدمة

٢٨٦ ـ يستحق تعويض نهاية الخدمة مبدئياً، بانتهاء خدمة الأجير، أياً كان سبب هذا الانتهاء. ويتأثر هذا التعويض من حيث مقداره بعدد سنوات الخدمة، ومقدار الأجر الأخير، كما يتأثر بظروف انتهاء الخدمة، فيستحق كاملاً في حالات معينة، ويستحق مخفضاً في حالات أخرى.

ونعرض فيما يلي لحالات استحقاق التعويض الكامل والتعويض المخفض.

الفرع الأول

استحقاق التعويض الكامل

٢٨٧ ـ يستحق التعويض الكامل للأجير المضمون إلزامياً أو اختيارياً، في الحالات الآتية[٢]:

---

(١) المادة ٨ من نظام تعويض نهاية الخدمة.

(٢) المادة ٥٠ من قانون الضمان الاجتماعي.

١ ـ أن يكون مجموع سني عمله عشرين سنة على الأقل.

٢ ـ أن يكون مصاباً بعجز بمعدل ٥٠ بالمئة على الأقل يمنعه من القيام بعمله أو بعمل مماثل مع مراعاة وضعه المهني.

٣ ـ بالنسبة للمرأة الأجيرة أن تكون قد تزوجت وتركت عملها خلال الاثني عشر شهراً التي تلي تاريخ زواجها.

٤ ـ أن يكون المضمون (الأجير والأجيرة) قد بلغ الرابعة والستين مكتملة من العمر.

٥ ـ في حال وفاة الأجير المضمون إلزامياً أو اختيارياً يستحق لأصحاب الحق المعينين في الفقرة ٢ من المادة ٣١ من قانون الضمان الاجتماعي، تعويض نهاية الخدمة.

وسنبحث في هذه الحالات تباعاً.

الحالة الأولى: مجموع سني العمل عشرون سنة على الأقل.

بمقتضى البند أ من الفقرة ١ من المادة ٥٠ من قانون الضمان الاجتماعي يحق للمضمون بصورة إلزامية أو باختياره أن يطلب تصفية تعويضه إذا كان مجموع سني عمله عشرين سنة على الأقل.

وتضاف للمضمون الاختاري مدة اشتراكه في صندوق تعويض نهاية الخدمة إلى سنوات خدمته السابقة لدى رب العمل الذي كان يستخدمه بتاريخ وضع فرع تعويض نهاية الخدمة موضع التنفيذ.

ولا يشترط طلب التصفة فور بلوغ الخدمة عشرين سنة، بل يمكن تقديم الطلب في أي وقت بعد بلوغها هذه المرة. فالقانون يشترط أن تكون مدة الخدمة عشرين سنة على الأقل، ولا يلزم بطلب التصفية عند اكتمال

العشرين سنة. ولكن لا يجوز لمن تجاوزت سنوات خدمته العشرين سنة أن يطلب التصفية عن عشرين سنة فقط، بل يجب عليه أن يطلب التصفية عن كامل خدمته لتاريخ الطلب، وذلك انسجاماً مع نص المادة ١١ من نظام تعويض نهاية الخدمة التي تقول: «يصفى تعويض المضمون إلزامياً على أساس الأجر الشهري الذي تقاضاه خلال الشهر الذي سبق طلب التصفية...»(١).

ويجيز القانون لمن قبض تعويضه قبل بلوغه السن القانونية أن يستمر في العمل لغاية بلوغه السن المذكورة، ولكنه في هذه الحالة يفقد حقه في التعويض الإضافي عند تصفية تعويضه نهائياً، وذلك عملاً بنص المادة ٧٣/ ١ من قانون الضمان الاجتماعي التي تقول: «إذا تابع الأجير الذي لم يبلغ الستين من عمره الخدمة بعد قبضه تعويض نهاية الخدمة، يدفع رب العمل الاشتراك السنوي لغاية بلوغ الأجير هذا السن، وعند ذاك يصفى حسابه على أساس شهر واحد عن كل سنة خدمة دون أي تعويض إضافي»(٢).

وعملاً كذلك بنص المادة الأولى من القانون رقم ٨٧/٢ تاريخ ١٦/ ١/ ١٩٨٧ المتعلق بتعديل السن الذي ينتهي فيه الخضوع لنظام تعويض نهاية الخدمة، التي تقول: «يفقد المضمون حقه بالاستفادة من التعويض الإضافي... إذا قبض تعويض خدمته قبل بلوغ الستين من العمر مكتملة، وتابع عمله أو عاد إليه...»(٣).

---

(١) انظر بهذا المعنى: رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٢٢٢.

(٢) ينص البند ب المعدل من الفقرة ١ من المادة ٥١ من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي: «يحق للمضمون الذي بلغ الستين من العمر أن يتقاضى تعويضاً إضافياً قدره نصف شهر عن كل سنة خدمة لاحقة للعشرين سنة الأولى، ولا يتوجب هذا التعويض الإضافي إلا عند الفترة التي تكون الاشتراكات خلالها متوجبة للصندوق على رب العمل».

(٣) م.ع.ت رقم ٢٠٤ تاريخ ٢٨/٤/١٩٩٢، نبيلة زين، قضايا العمل ١٩٩٢/١٩٩٤ ص

الحالة الثانية: إصابة المضمون بعجز دائم بمعدل ٥٠٪ على الأقل:

بمقتضى البند ب من الفقرة ١ من المادة ٥٠ من قانون الضمان الاجتماعي يحق للمضمون بصورة إلزامية أو باختياره أن يطلب تصفية تعويضه إذا كان مصاباً بعجز بمعدل ٥٠ بالمئة على الأقل يمنعه من القيام بعمله أو بعمل مماثل مع مراعاة وضعه المهني».

وحددت المذكرة الإعلامية رقم ١٢١ تاريخ ١٢/٩/١٩٧٣[١] معنى العجز الموجب للتعويض وفقاً لأحكام المادة ٥٠ من قانون الضمان بأنها «حالة مرضية مستقرة تؤدي إلى إنقاص أو تلاشي قدرة المضمون على الكسب».

ويشترط لاستحقاق التعويض في حالة العجز، كما يستفاد من المادة ٥٠ آنفة الذكر:

١ ـ ألا تقل درجة العجز عن ٥٠ بالمئة من كامل قوى الجسم.

٢ ـ أن تكون مانعة للأجير من القيام بعمله أو بعمل مماثل مع مراعاة وضعه المهني.

ويعود للمراقبة الطبية لدى الصندوق المنصوص عنها في المادة ٣٥ من قانون الضمان الاجتماعي أمر التثبت من حالة العجز[٢].

= ٢٠٩؛ وصادر، المرجع السابق، ص ١٩٧؛ وانظر كذلك: رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٢٢٣.

(١) الصادرة عن مدير عام الصندوق والمتعلقة بصلاحية المراقبة الطبية في الصندوق التثبت من العجز الذي يشكل سبباً قانونياً لتصفية تعويض نهاية الخدمة.

(٢) كانت مهمة التثبت من العجز، منوطة، بموجب البند ج من الفقرة ١ من المادة ٥٠ من قانون الضمان الاجتماعي، باللجنة الطبية المنصوص عنها في المادة ٣٥ ضمان قبل =

ويلاحظ أن القانون لم يحدد سبباً معيناً للعجز، وبالتالي فإن التعويض يستحق أياً كان سبب الإصابة بالعجز (مرض عادي، طارىء عمل، مرض مهني، حادث عادي، الخ...)[1].

كما أن القانون لم يحدد فترة اشتراك دنيا في فرع تعويض نهاية الخدمة، خلال فترة زمنية معينة تسبق التوقف عن العمل بسبب العجز، وبالتالي يكفي لاستحقاق تعويض نهاية الخدمة، أن يكون المصاب خاضعاً لفرع تعويض نهاية الخدمة وقت إصابته بالعجز.

وقد حدد المشرع التعويض الذي يستحق في حالة العجز المانع من العمل بأجر عشرين شهر على الأقل، ولو كانت خدمته أقل من المدة المقابلة لهذا التعويض (عشرون سنة).

الحالة الثالثة: زواج المضمونة:

بمقتضى البند د من الفقرة ١ من المادة ٥٠ من قانون الضمان الاجتماعي، يحق للأجيرة المضمونة التي تزوجت وتركت عملها خلال الاثني عشر شهراً التي تلي تاريخ زواجها أن تطلب تصفية تعويضها وتحصل عليه كاملاً.

وقد راعى المشترع في ذلك أن الزواج قد يحول بين المرأة والعمل، إذا ما اضطرت إلى التفرغ لشؤونها العائلية والمنزلية، أو إذا اعترض زوجها على استمرارها في العمل، فأباح لها ترك العمل دون أن تخسر حقها في

= تعديلها (وهي اللجنة الطبية الملحوظة في الفقرة ٥ من المادة ٦ من قانون الضمان)، غير أن المادة ٣٥ المذكورة عدلت بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ٣٠/٦/١٩٧٧، وأنيطت صلاحية التثبت من العجز المنصوص عليه في المادة المذكورة بالمراقبة الطبية في الصندوق.

(١) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ج ٢، ص ٤٠٥.

تعويض نهاية الخدمة كاملاً، ولكنه اشترط أن تكون قد تزوجت وتركت عملها خلال الاثني عشر شهراً التي تلي تاريخ الزواج[1].

ويقصد بالزواج الذي يسمح للمرأة بترك عملها مع الاحتفاظ بحقها في تعويض نهاية الخدمة الزواج الرسمي المسجل لدى دوائر الأحوال الشخصية، سواء أكان شرعياً أو كنسياً أو مدنياً، وبالتالي لا يترتب الحق بطلب تصفية التعويض، على مجرد الخطبة أو على المساكنة خارج إطار الزوجية[2].

ويلاحظ أن نص البند د من الفقرة ١ من المادة ٥٠ من قانون الضمان الاجتماعي جاء مطلقاً، فلم يقيد حق المرأة المضمونة بطلب تعويض نهاية الخدمة، بزواج واحد. وعليه يحق للمرأة التي تترك عملها بسبب الزواج، أن تطلب تصفية تعويضها سواء أكانت فتاة تتزج للمرة الأولى، أم مطلقة أو أرملة تتزوج للمرة الثانية[3].

ولا يمنع من ذلك أن المادة ١٩ من نظام تعويض نهاية الخدمة تحصر حق الاستفادة من هذا النص «بالمرأة الأجيرة التي تتزوج أو الأرملة الأجيرة التي تتزوج ثانية» لأنه لا يجوز مبدئياً تعديل نص قانوني بنص نظامي، ولأن الأرملة التي تتزوج ثانية، لا تختلف عن المطلقة التي تتزوج ثانية، وتماثل الأوضاع، يستتبع تماثل الأحكام.

---

(١) جاء في المذكرة الإعلامية رقم ٤٥ تاريخ ١٩٦٧/٣/٦ أنه «استناداً إلى أحكام المادة ٥٠ فقرتها (١) البند (د) من قانون الضمان الاجتماعي يعطي للمضمونة التي تطلب تصفية تعويضها بداعي الزواج، شريطة تركها العمل خلال الاثني عشر شهراً التي تلي تاريخ زواجها، كامل التعويض المستحق لها دون أي تخفيض، ولو تركت العمل قبل مضي سنة على انتسابها في حال كونها مضمونة اختيارية».

(٢) صادر، المرجع السابق، ص ٢٠١، رقم ٣.

(٣) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ج ٢، ص ٤٠٩.

الحالة الرابعة: بلوغ المضمون السن القانونية[1]:

بموجب المادة الأولى من القانون رقم ٨٧/٢ تاريخ ٦ كانون الثاني ١٩٨٧[2] المتعلق بتعديل السن التي ينتهي فيها الخضوع لنظام تعويض نهاية الخدمة، ينتهي خضوع المضمون (الأجير والأجيرة) إلى فرع تعويض نهاية الهخدمة، ويصفى تعويضه حكماً عند بلوغه الرابعة والستين مكتملة. ويحق له طلب تصفية التعويض عند بلوغه الستين من العمر مكتملة، لغاية بلوغه الرابعة والستين.

ويزول واجب صاحب العمل بدفع الاشتراكات لحساب صندوق الفرع المذكور عندما يصفى تعويض نهاية الخدمة حكماً أو بناء للطلب قبل بلوغ الرابعة والستين مكتملة.

ولا يحق للمضمون أي تعويض من صندوق الفرع في حال عودته إلى العمل بعد تصفية تعويضه بناء لطلبه بعد بلوغه الستين مكتملة، عن المدد اللاحقة لهذه السن.

ويفقد المضمون حقه بالاستفادة من التعويض الإضافي المنصوص عليه في البند ب[3] الفقرة ١ من المادة ٥١ من قانون الضمان الاجتماعي،

---

(١) كان البند هـ من الفقرة ١ من المادة ٥٠ من قانون الضمان الاجتماعي، قبل إلغائه يحدد السن التي ينتهي فيها خضوع المضمون إلى فرع تعويض نهاية الخدمة بالستين من العمر للرجل، والخامسة والخمسين للمرأة. وقد ألغى القانون رقم ٨٧/٢ المشار إليه أعلاه البند (هـ) المذكور، ورفع سن انتهاء الخضوع لفرع تعويض نهاية الخدمة إلى الرابعة والستين بالنسبة للرجل والمرأة على السواء. وبذلك أصبح الخضوع لنظام تعويض نهاية الخدمة ينتهي حكماً ـ كما جاء في نص المادة الأولى من القانون رقم ٨٧/٢ ـ ببلوغ المضمون أو المضمونة الرابعة والستين من العمر. وبهذا التعديل يتجاوب سن التقاعد بالنسبة للمضمون مع سن التقاعد بالنسبة لموظفي الدولة.

(٢) المنشور في العدد ٣ من الجريدة الرسمية لسنة ١٩٨٧.

(٣) ينص البند ب المذكور على ما يلي: «ويحق للمضمون الذي بلغ الستين من العمر (أو

إذا قبض تعويض نهاية خدمته قبل بلوغه الستين من العمر مكتملة وتابع عمله أو عاد إليه، ويبقى قائماً واجب صاحب العمل بدفع الاشتراكات عنه لحساب صندوق فرع نهاية الخدمة إلى أن يصفى التعويض نهائياً حكماً أو بناء للطلب على الوجه المذكور آنفاً اعتباراً من بلوغ الستين من العمر، ولغاية بلوغ الرابعة والستين مكتملة.

وفي حال استمرار الأجير في عمله في نفس المؤسسة بعد تصفية تعويض نهاية خدمته لدى صندوق الضمان لبلوغه السن القانونية، يبقى خاضعاً لكافة أحكام قانون العمل وأنظمة الضمان الاجتماعي باستثناء تعويض نهاية الخدمة. وعلى هذا الأساس فهو يستفيد مثلاً من تعويض الإنذار وزيادات غلاء المعيشة، وتعويض الصرف التعسفي، والتعويضات العائلية وتعويضات المرض والأمومة.. ولا يحرم إلا من تعويض نهاية خدمته عن فترة عمله اللاحقة لتصفية تعويضه لبلوغه السن القانونية[1].

= الخامسة والخمسين «إذا كانت أجيره» (رفعت هذه السن إلى الرابعة والستين بالنسبة للمرأة والرجل بموجب القانون قم ٢/ ٨٧) أن يتقاضى تعويضاً إضافياً قدره نصف شهر عن كل سنة خدمة لاحقة للعشرين سنة الأولى، ولا يتوجب هذا التعويض الإضافي إلا عن الفترة التي تكون الاشتراكات خلالها متوجبة للصندوق على رب العمل». وفي عدم استحقاق أي تعويض إضافي بعد تقاضي تعويض نهاية الخدمة، انظر: الرأي الاستشاري الصادر عن ديوان المحاسبة، رقم ١١ تاريخ ١/ ٣/ ١٩٩٣، مجموعة ديوان المحاسبة ١٩٩٣، ص ٥٧.

(١) م.ع.ت. بيروت، رقم ٤٩، تاريخ ٣١/ ١٠/ ١٩٨٩، نبيلة زين، قضايا العمل، ص ١٢٤؛ و م.ع.ت. بيروت رقم ١١١١ تاريخ ٢/ ١١/ ١٩٧١، اعدل ١٩٧٣، عدد ٢، ص ٣٢٧؛ وقد أشار إلى هذين القرارين أيضاً، صادر، في المرجع السابق، ص ٢٠٣ وفي مخالفة هذا الاجتهاد نظر: قرار م.ع.ت. بيروت، رقم ٣٨٠ تاريخ ١٥/ ٢/ ١٩٧٣، حاتم ج ١٣٩، ص ٥٨ وقد جاء فيه «أنه بعد أن يلغي قانون العمل بسبب تطبيق أحكام الضمان فإنه لا يعود بالإمكان إحياء هذا القانون وتطبيقه مجدداً على الأجير عندما يتوقف تطبيق قانون الضمان عليه بسبب بلوغه سن الستين..».

الحالة الخامسة: وفاة المضمون:

بمقتضى المادة ٢/٥٠ من قانون الضمان الاجتماعي المعدلة بموجب القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٨٤٩٦ تاريخ ٢ آب سنة ١٩٧٤ لجهة تعيين أصحاب الحق بتقاضي تعويض الصرف من الخدمة، في حال وفاة المضمون المنتسب إلى فرع تعويض نهاية الخدمة، يدفع كامل التعويض المستحق له لأصحاب الحق المعينين في هذا القانون، وفقاً لترتيب الأولوية وبالشروط الملحوظة فيه.

وأصحاب الحق هؤلاء هم على سبيل الحصر:

أولاً ـ الزوج والأولاد والأصول المباشرون:

ويوزع التعويض بينهم على النحو الآتي:

ـ عند وجود الزوج أو الزوجات الشرعيات والأولاد معاً، ينال الزوج أو الزوجات الشرعيات ربع التعويض الأساسي المستحق، ويقسم الباقي بالتساوي بين الأولاد.

وإذا كان المتوفي المعيل الوحيد في لبنان لوالدين أو لأحدهما وكان دخله أو دخل الحي منهما لا يساوي الحد الأدنى للأجور على الأقل، فينال الوالدان معاً أو الحي منهما حصة مقطوعة تساو عشر التعويض الأساسي.

ـ وإذا كان بين الأولاد من توفي قبل صاحب التعويض حلت فروعه محله في الحصة التي كانت ستؤول إليه لو كان حياً. وتوزع هذه الحصة بين الفروع بالتساوي. وفي حال وجود أكثر من زوجة شرعية، توزع حصة الزوج بالتساوي بين الزوجات الشرعيات.

ـ في حال عدم وجود أولاد، يوزع التعويض ما بين الزوج أو

الزوجات الشرعيات وأصول المتوفى. وينال الزوج أو الزوجات الشرعيات ثلثي التعويض، وينال الأصول المباشرون الثلث الباقي بالتساوي. وفي حال عدم وجود أصول مباشرين، يحل الأصول من الدرجة الثانية (جد أو جدة) محل الأصول المباشرين في الحصة المستحقة لهؤلاء، ويتقاسمونها بالتساوي.

ـ أما في حال وجود زوج فقط، أو زوجات شرعيات، دون أصول من أية درجة كانت، أو فروع، أو أخوة أو فروع للأخوة، ينال الزوج أو الزوجات الشرعيات، بالتساوي، كامل التعويض.

ثانياً ـ الأصول والأخوة:

إذا لم يكن للمتوفى زوج وأولاد يؤول تعويضه لأصوله المباشرين وإخوته دون سواهم، فينال الأصول نصف التعويض يقسم بينهم بالتساوي. وفي حال وجود أصول دون إخوة، أو أخوة دون أصول، تنال الفئة الموجودة على قيد الحياة كامل التعويض ويوزع بين أفرادها بالتساوي.

يحل الأصول من الدرجة الثانية مكان الأصول المباشرين في الحصة المخصصة لهم، ويوزع بينهم التعويض بالتساوي. وحل فروع أخوة المتوفى محلهم في الحصة التي كانت ستؤول إلى الأخ أو الأخت، كما لو كان على قيد الحياة.

الفرع الثاني

استحقاق التعويض المخفض

٢٨٨ ـ رأينا أن تعويض نهاية الخدمة الذي يستحق للمضمون أصلاً يعادل عن كل سنة خدمة الأجر الذي تقاضاه صاحب العلاقة خلال الشهر الذي سبق تاريخ نشوء الحق بالتعويض (م ٥١ ـ ١ ـ أ ـ ضمان) ويزيد مقدار هذا التعويض مع ازدياد عدد سنوات الخدمة. وهذا هو التعويض

الكامل الذي نصت عليه وعلى الحالات التي يستحق فيها المادة ٥٠ من قانون الضمان الاجتماعي، والتي تناولناها فيما تقدم.

ولكن هناك حالات لا يستحق فيها الأجير المضمون إلزامياً أو اختيارياً، سوى تعويض مخفض. وقد نصت على هذه الحالات المادة ٥٢ من قانون الضمان الاجتماعي، وهي التالية:

١ ـ إذا ترك المضمون من تلقاء نفسه المؤسسة التي تدرب فيها قبل انقضاء سنتين اعتباراً من نهاية تدربه فيها.

٢ ـ إذا كان مضموناً اختيارياً وترك عمله من تلقاء نفسه قبل نهاية الإثني عشر شهراً التي تلي تاريخ انتسابه إلى تعويض نهاية الخدمة.

٣ ـ إذا ترك الأجير عمله نهائياً دون قصد الرجوع إلى ممارسة أي عمل مأجور آخر.

ويخفض التعويض في الحالتين الأولى والثانية إلى ثلثه[1]. وقد يكون القصد من هذا التخفيض الضغط على الأجير المضمون للاستمرار في عمله إلى الوقت الذي يستحق فيه التعويض الكامل، أو حماية رب العمل من الضرر الذي قد يلحق به من ترك الأجير عمله في هاتين الحالتين.

أما في الحالة الثالثة فيخفض التعويض إلى النسب الآتية[2]:

ـ ٥٠ بالمئة إذا اشترك الأجير في صندوق تعويض نهاية الخدمة خمس سنوات على الأكثر.

ـ ٦٥ بالمئة إذا اشترك فيه أكثر من خمس سنوات، وعشر سنوات على الأكثر.

---

(١) المادة ٥٢/ ١ من قانون الضمان الاجتماعي.
(٢) المادة ٥٢/ ٢ من قانون الضمان الاجتماعي.

ـ ٧٥ بالمئة، إذا اشترك فيه أكثر من عشر سنوات، وخمس عشرة سنة على الأكثر.

ـ ٨٥ بالمئة إذا اشترك فيه أكثر من خمس عشرة سنة، وأقل من عشرين سنة.

ولكن تخفيض التعويض في الحالات الثلاث المذكورة أعلاه، لا يطبق على تعويض المرأة التي تترك عملها بسبب الزواج، مهما كانت مدة خدمتها[١].

كما أن ترك العمل بداعي السفر لا يشكل بحد ذاته انقطاعاً نهائياً عن العمل المأجور، بل يعامل معاملة الانقطاع التلقائي مع كافة نتائجه[٢].

المبحث الرابع
مقدار تعويض نهاية الخدمة

٢٨٩ ـ بمقتضى البند أ الفقرة ١ من المادة ٥١ من قانون الضمان الاجتماعي يحدد مقدار تعويض نهاية الخدمة على الوجه التالي:

أ ـ «إنه يعادل عن كل سنة خدمة الأجر الذي تقاضاه صاحب العلاقة خلال الشهر الذي سبق تاريخ نشوء الحق بالتعويض».

«وإذا كان الأجر محسوباً كلياً أو جزئياً على أساس العمولة، فإن مقدار التعويض يعادل عن كل سنة خدمة جزءاً واحداً من مجموع المبالغ التي تقاضاها صاحب العلاقة خلال الاثني عشر شهراً التي سبقت التاريخ المشار إليه إعلاه».

---

(١) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ج ٢، ص ٤٠٩؛ ورفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٢٤٥.

(٢) صادر، المرجع السابق، ص ٢١١، حيث أشار إلى المذكرة الإعلامية رقم ٢٣ تاريخ ١٩٦٦/٧/١٨.

«وإذا كان الأجر محسوباً على أسس أخرى، فإن نظام الصندوق الداخلي يحدد في كل حالة على حدة المبلغ الواجب استعماله لتعيين مقدار التعويض عن كل سنة خدمة».

«وفي مطلق الحالات إن الأجر الذي يتخذ أساساً لإجراء حساب التعويض هو المحدد في المادة ٦٧ فقرة ١ من هذا القانون».

وتطبيقاً لهذا النص حددت الفقرتان ٥ و ٦ من المادة ٨ من نظام تعويض نهاية الخدمة دقائق تطبيق المادة ٥١ من قانون الضمان كما يلي:

« ـ يصفى حساب المضمون الإلزامي والاختياري عن المدة التي أمضاها منتسباً للصندوق على أساس أجر شهر واحد عن كل سنة عمل. وإذا كان حساب سني الخدمة يتضمن جزءاً من سنة فيتوجب له عن كل شهر خدمة مبلغ يعادل واحداً على إثني عشر من معاش الأجر الأخير، ويحسب جزء الشهر شهراً كاملاً».

«٦ ـ أما بالنسبة للأجراء الذين يتقاضون أجورهم أسبوعياً أو يومياً فيحسب تعويضهم على أساس أسابيع أو أيام العمل، وكل أسبوع بدئ العمل فيه يحسب كاملاً».

ويلاحظ أن النص النظامي الآنف الذكر لم يضع معادلة لتحويل العمل الجاري على أساس الأسبوع أو اليوم إلى أشهر، ولم يعالج الحالات التي يكون الأجر فيها محسوباً على أساس الساعة.

وبما أن الفقرة ٧ من المادة ٨ من نظام تعويض نهاية الخدمة، المشار إليها أعلاه، تركت لمدير عام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أن يحدد بقرار منه دقائق تطبيق هذه المادة، فقد استعمل مدير عام الصندوق صلاحيته هذه لمعالجة هذا الموضوع، بالمذكرة الإعلامية رقم ٤٤ تاريخ ١٧/ ١٠/ ١٩٦٨. وقد جاء في هذه المذكرة ما يلي:

«يتألف الأجر الشهري من أجرة ٢٦ يوماً في الشهر للأجراء المياومين، ومن أجرة أربعة أسابيع وثلث اوسبوع للأجراء الأسبوعيين، ومن أجرة ٢٠٨ ساعات في الشهر للأجراء الذين يتقاضون أجراً على أساس الساعة»[١].

ويبدو أن المدير العام قد استند في هذا الحل إلى المادة ٢ من القانون رقم ٣٦ تاريخ ١٦ أيار سنة ١٩٦٧ المتعلق بتعيين الحد الأدنى لأجور المستخدمين والعمال ومعدل غلاء المعيشة...[٢].

وفي ضوء النصوص المبينة أعلاه، يتبين أن حساب تعويض نهاية الخدمة المستحق للمضمون الإلزامي والمضمون الاختياري يجري وفقاً للأسس المحددة فيها.

٢٩٠ ـ تاريخ نشوء الحق بالتعويض:

رأينا أن مقدار تعويض نهاية الخدمة ـ بحسب البند أ من الفقرة ١ من المادة ٥١ من قانون الضمان الاجتماعي ـ يعادل عن كل سنة خدمة الأجر الذي تقاضاه صاحب العلاقة خلال الشهر الذي سبق تاريخ نشوء الحق بالتعويض».

ومن مراجعة النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالموضوع، يتبين أن تاريخ نشوء الحق بتعويض نهاية الخدمة يختلف باختلاف الحالات التي

---

(١) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٢٣١ ـ ٢٣٢.

(٢) يرى الأستاذ رفيق سلامة في المرجع والمكان المبينين أعلاه، أن المدير العام للصندوق غير صالح لوضع هذا التنظيم الذي يجب أن يرد ـ بحسب المادة ١٥ ـ ضمان ـ في النظام الداخلي للصندوق وهو يفضل اعتماد القاعدة الواردة في المادة ١٦ من قانون الضمان لتقدير استحقاق تديمات المرض، انسجاماً مع سياق التشريع (رفيق سلامة، نفس المرجع والمكان السابقين).

يستحق فيها التعويض، ويتحدد كما يلي[1]:

١ ـ بتاريخ تقديم طلب التصفية بسبب تجاوز مدة الخدمة العشرين سنة، مع استمرار المضمون في الخدمة[2].

٢ ـ من تاريخ تقديم طلب التصفية الاختيارية بعد بلوغ المضمون الستين سنة مكتملة، ولغاية بلوغه الرابعة والستين مكتملة[3].

٣ ـ من تاريخ تثبت اللجنة الطبية من حالة العجز المانع من العمل، المنصوص عليها في البند ب من الفقرة ١ من المادة ٥٠ من قانون الضمان الاجتماعي[4].

٤ ـ من تاريخ انتهاء خضوع المضمون حكماً إلى فرع نظام تعويض نهاية الخدمة بسبب بلوغه السن القانونية، المحددة بالرابعة والستين من العمر[5].

٥ ـ من تاريخ وفاة المضمون[6].

٦ ـ من تاريخ تركه العمل في الحالات الأخرى.

---

(١) راجع: رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٢٣٣.
(٢) الفقرة ج من المادة ١٠، والفقرة الأولى، من المادة ١١ من نظام التعويضات العائلية.
(٣) المادة الأولى من القانون رقم ٨٧/٢ تاريخ ١٩٨٧/١/٦ المتعلق بتعديل السن التي ينتهي فيها الخضوع لنظام تعويض نهاية الخدمة.
(٤) الفقرة ٢ من المادة ١٦ من نظام تعويض نهاية الخدمة.
(٥) المادة الأولى من القانون رقم ٨٧/٢ تاريخ ١٩٨٧/١/٦ المتعلق بتعديل السن التي ينتهي فيها الخضوع لنظام تعويض نهاية الخدمة.
(٦) الفقرة ٥ من المادة ٥١ من قانون الضمان الاجتماعي، والمادة ٢٠ من نظام تعويض نهاية الخدمة.
(٧) المادة ٥٢ من قانون الضمان الاجتماعي، ورفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٢٣٣.

٢٩١ ـ الأجر المتخذ أساساً لحساب التعويض:

بعد أن وضعت المادة ٥١ من قانون الضمان الاجتماع الأسس القانونية لتحديد مقدار تعويض نهاية الخدمة على النحو الذي سبق بيانه، نصت على «أن الأجر الذي يتخذ أساساً لإجراء حساب التعويض هو المحدد في المادة ٦٨ فقرة ١ من هذا القانون» أي مجموع الدخل الناتج عن العمل، بما فيه جميع العناصر واللواحق، ولا سيما تعويض الساعات الإضافية المدفوع بصورة معتادة، والمبالغ المدفوعة عادة من أشخاص ثالثين (الإكراميات) وكذلك المنافع المقدمة عيناً إلى العامل»[1].

وتولت المادة ١١ من نظام تعويض نهاية الخدمة معالجة الحالة التي يتعذر فيها تحديد الأجر وفقاً لأحكام المادة ٦٨ من قانون الضمان، فقالت: «وإذا تعذر تحديد هذا الأجر... يؤخذ بعين الاعتبار حتى إثبات العكس الأجر الأعلى الذي اعتمده رب العمل الأخير، من أجل دفع الاشتراكات، وذلك بعد موافقة الأجير. أما إذا كان الأجر غير محدد، والاشتراكات غير مدفوعة، فإن الأجر تحدده لجنة ثلاثية خاصة قوامها عضوان ينتخبها مجلس الإدارة من بين ممثلي أرباب العمل والأجراء، ومدير عام الصندوق أو من ينتدبه».

٢٩٢ ـ التعويض الإضافي:

بموجب البند ب من الفقرة ١ من المادة ٥١ من قانون الضمان الاجتماعي «يحق للمضمون الذي بلغ الستين من العمر أن يتقاضى تعويضاً إضافياً قدره نصف شهر عن كل سنة خدمة لاحقة للعشرين سنة الأولى. ولا يتوجب هذا التعويض إلاّ عن الفترة التي تكون الاشتراكات

---

(١) مع مراعاة المادة الأولى من القانون رقم ١٣٧ تاريخ ٢٦/ ١٠/ ١٩٩٩ التي لا تعتبر من لواحق الأجر التقديمات العينية من مأكل وملبس التي يمكن أن يؤمنها أصحاب العمل لكل من أجرائهم المتسبين إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

خلالها متوجبة للصندوق على رب العمل».

وقد أراد المشترع بهذا النص تشجيع المضمون على عدم تصفية تعويضه قبل بلوغه السن القانونية ولو كان مجموع شيء خدمته يسمح له بطلب هذه التصفية.

ويدفع التعويض الإضافي من حساب الصندوق. ولكن الصندوق لا يدفع هذا التعويض إلا عن مدة الخدمة التي تكون الاشتراكات عنها متوجبة للصندوق على صاحب العمل.

وعلى هذا الأساس لا يتوجب التعويض الإضافي عن المدة اللاحقة للعشرين سنة السابقة لانتساب المضمون اختيارياً لفرع نظام تعويض نهاية الخدمة. فإذا انتسب الأجير اختيارياً عند بلوغه الخمسين، وكان قد مضى عليه في الخدمة حتى ذلك الحين ثلاثون سنة. ثم استمر في العمل حتى بلوغه الرابعة والستين، فإن التعويض الإضافي يتوجب له عن الأربع عشرة سنة التي قضاها في العمل بعد انتسابه للصندوق، لأن الاشتراكات كانت متوجبة عن هذه الفترة فقط. أما العشر سنوات اللاحقة للعشرين سنة السابقة لانتساب المضمون إلى فرع تعويض نهاية الخدمة، فلا يتوجب عنها للمضمون أي تعويض إضافي، لأنه لا يتوجب عنها على رب العمل أي اشتراك لصالح الصندوق.

وإذا تابع الأجير الذي لم يبلغ السن القانونية الخدمة بعد قبضه تعويض نهاية الخدمة، فإنه يفقد الحق في التعويض الإضافي، ولو تجاوزت سنوات خدمته الجديدة العشرين سنة. ويستمر رب العمل في دفع الاشتراك السنوي عنه لغاية بلوغه هذه السن(١).

---

(١) المادة ٧٣/ ١ من قانون الضمان الاجتماعي، والفقرة الأخيرة من المادة الأولى من المادة الأولى من القانون رقم ٢/ ٨٧ المتعلق بتعديل السن التي ينتهي فيها الخضوع لنظام تعويض نهاية الخدمة.

المبحث الخامس
تصفية تعويض نهاية الخدمة

٢٩٣ ـ يقصد بتصفية التعويض مجموع الإجراءات الآيلة إلى تحديده ودفعه إلى صاحب الحق فيه. وتتم التصفية حكماً في حالة واحدة هي بلوغ المضمون أو المضمونة السن القانونية (٦٤ عاماً مكتملة)[١]. أما في سائر الحالات، فلا بد من طلب يتقدم به صاحب العلاقة. وقد تحدثنا في السابق عن الحالات التي يستحق فيها المضمون أو أصحاب الحق من بعده تعويض نهاية الخدمة، كما حددتها المادة ٥٠ من قانون الضمان الاجتماعي. وسنتولى فيما يلي شرح الأصول المعتمدة لحساب هذا التعويض، كما حددتها الفقرة الرابعة من المادة ٥٤ من قانون الضمان الاجتماعي بالنسبة لحساب كل من المضمون الاختياري والمضمون الإلزامي.

فقد جاء في هذه الفقرة أنه «عند تصفية حساب الأجير المضمون اختيارياً يدفع رب العمل للصندوق مبلغاً يساوي مجموع التعويضات المحسوبة وفقاً لأحكام المادة ٥١ أعلاه، محسوماً منه قيمة حساب الأجير في الصندوق. وتتألف هذه القيمة من مجموع مدفوعات رب العمل للصندوق مضافاً إليها الفوائد بالمعدل المحدد في نظام الصندوق الداخلي».

«وعند تصفية حساب المضمون إلزامياً، لا يدفع رب العمل إلى الصندوق إلا الفرق بين قيمة التعويضات المحسوبة وفقاً للمادة ٥١ أعلاه، ومجموع المدفوعات التي أجراها إلى الصندوق مضافاً إليها الفائدة بالمعدل المحدد في النظام. . .».

---

(١) المادة الأولى من القانون رقم ٨٧/٢ تاريخ ١٩٨٧/١/٦.

وفي ضوء هذا النص، سنبحث في تصفية حساب المضمون الاختياري والإلزامي، في كل حالة من حالات استحقاق التعويض المنصوص عليها في المادة ٥٠ من قانون الضمان الاجتماعي، على أن نبدأ بتصفية حساب المضمون الذي عمل لدى رب عمل واحد بصورة مستمرة لغاية طلب التصفية، ثم نبحث في تصفية حساب المضمون الذي عمل لدى أكثر من صاحب عمل، على أن نختم البحث ببعض التصفيات الخاصة.

٢٩٤ ـ أولاً ـ التصفية بسبب بلوغ سني الخدمة عشرين سنة على الأقل:

أ ـ تصفية تعويض المضمون الاختياري:

رأينا أن القانون أعطى الأجراء المستخدمين لدى رب العمل بالتاريخ الذي وضع فيه فرع تعويض نهاية الخدمة موضع اتنفيذ، الخيار بين أن يبقوا خاضعين لأحكام قانون العمل فيما يتعلق بتعويضات الصرف من الخدمة، أو أن يختاروا نظام تعويض نهاية الخدمة المنصوص عنه في قانون الضمان الاجتماعي[1].

وعندما يطلب أحد الأجراء الانتساب الاختياري إلى نظام تعويض نهاية الخدمة، يتوجب على رب العمل أن يقدم للصندوق وللأجير طالب الانتساب خلال شهر واحد من تاريخ تبلغه طلب الانتساب، حساب التعويض عن فترة العمل المستمر التي قضاها الأجير في مؤسسته منذ استخدامه وحتى تاريخ طلب لانتساب[2].

---

(١) المادة ٣/٤٩ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) المادة ١/٥٣ من قانون الضمان الاجتماعي، والمادة ٢/٣ من نظام تعويض نهاية الخدمة.

يجري حساب التعويض وفقاً لأحكام قانون العمل المتعلقة بتعويض الصرف من الخدمة، مع مراعاة أحكام الفقرة ٢ من المادة ٥٤ من قانون العمل[١] التي تقول: «لا يجوز أن يتجاوز تعويض الصرف راتب عشرة أشهر أياً كان عدد سني الخدمة لوجراء الذين يشتغلون لدى أصحاب المهن الحرة والحرف وصناعات المشغل والأشخاص المنصوص عليهم في المادة ١٠ من قانون التجارة[٢].

يظل هذا التعويض تحت يد رب العمل إلى أن يستحق الأداء عند تصفية حساب الأجير وفقاً لأحكام المادة ٥٠ من قانون الضمان الاجتماعي[٣]، أو عندما يترك الأجير المؤسسة التي يعمل فيها[٤].

١ ـ تصفية حساب المضمون الاختياري الذي عمل لدى رب عمل واحد:

يصفى حساب المضمون الاختياري الذي أكمل سني عمله لدى رب عمل واحد، وفقاً لما يلي:

١ ـ يطلب صندوق الضمان خطياً من رب العمل تسديد حساب التعويضات المستحقة للأجير بتاريخ انتسابه إلى النظام، وفقاف للتصريح

---

(١) المادة ٣/٥١ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) إن الأشخاص المنصوص عليهم في قانون التجارة المشمولين بحكم المادة ٢/٥٤ من قانون الضمان الاجتماعي هم: الأفراد الذين يتعاطون تجارة صغيرة أو حرفة بسيطة ذات نفقات عامة زهيدة، كالبائع الطواف أو البائع بالمياوبة revendeur à la journée أو الذين يقومون بنقليات صغيرة على البر أو سطح الماء.

(٣) المتعلقة بالحالات التي يستحق فيها تعويض نهاية الخدمة وهي؛ بلوغ سني الخدمة عشرين سنة على الأقل ـ إصابة الأجير بعجز بمعدل ٥٪ على الأقل ـ زواج الأجيرة ـ بلوغ الأجير السن القانونية ـ وفاة الأجير المضمون.

(٤) الفقرتان ٣ و ٤ من المادة ٥٣ ضمان، والمادة ٤ من نظام تعويض نهاية الخدمة.

الذي قدمه للصندوق بموجب المادة ٣ من نظام تعويض نهاية الخدمة[١]. وإذا كان رب العمل قد سدد شيئاً من هذه التعويضات بتاريخ سابق، فإن الصندوق يطالبه برصيد الحساب فقط[٢].

٢ ـ يتوجب على رب العمل تسديد الحساب المطلوب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلمه طلب الصندوق، وإذا تعذر عليه ذلك فيمكنه تسديده على أقساط على أن يدفع القسط الأول مرفقاً بطلبه، ضمن المهلة المحددة أعلاه، وعلى ألا يقل هذا القسط عن ٢٠ بالمئة من مجموع الدين المستحق. أما الأقساط الباقية فيجري تسديدها في المواعيد التي يحددها الصندوق، وفي مهلة أقصاها خمس سنوات[٣].

٣ ـ يجري الصندوق حساب المبالغ المستحقة للأجير وفقاً لأحكام المادتين ٥١ و ٦٨ من قانون الضمان الاجتماعي. ويعادل هذا الحساب مجموع سنوات الخدمة مضروباً بآخر أجر تقاضاه الأجير عند طلب التصفية. ويشتمل هذا الأجر على مجموع الدخل الناتج عن العمل بما فيه جميع العناصر واللواحق، ولا سيما الساعات الإضافية المدفوعة بصورة معتادة، والمبالغ المدفوعة عادة من أشخاص ثالثين (الإكراميات) وكذلك المنافع المقدمة عيناً إلى العامل، مع مراعاة المادة الأولى من القانون رقم ١٣٧ تاريخ ٢٦/ ١٠/ ١٩٩٩[٤] التي لا تعتبر من لواحق الأجر التقديمات العينية من مأكل وملبس التي يمكن أن يؤمنها أصحاب العمل لكل من

---

(١) المقطع الأول الفقرة أ من المادة ١٠ من نظام التعويضات العائلية.
(٢) المقطع الثاني من الفقرة أ من المادة ١٠ من نظام التعويضات العائلية.
(٣) الفقرة ب من المادة ١٠ من نظام التعويضات العائلية.
(٤) المتعلق بمنح إعانات غذائية وبدل ملبس للمستخدمين والأجراء المنتسبين للضمان الاجتماعي. وتعتبر المادة الأولى من هذا القانون أن التقديمات العينية من مأكل وملبس التي يمكن أن يؤمنها أصحاب العمل لكل من أجرائهم المنتسبين إلى الصندوق لا تعتبر من عناصر الكسب الخاضع لاشتراكات الصندوق.

أجرائهم المنتسبين إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. ولا تدخل التعويضات العائلية في الأجر المعتمد لحساب التعويض، وذلك عملاً بنص الفقرة ٢ من المادة الأولى من المرسوم رقم ٣٢١٦ تاريخ ١١/١٢/١٩٦٥[١] المتعلق بتحديد دقائق تطبيق نظام التعويضات العائلية، ولأن التعويضات العائلية ليست أجراً، ولا جزءاً من الأجر، والمسؤول عن دفع هذه التعويضات هو صندوق الضمان، وليس صاحب العمل.

وإذا تعذر تحديد هذا الأجر تراعى الأحكام التالية[٢]: يؤخذ بعين الاعتبار وحتى إثبات العكس الأجر الأعلى الذي اعتمده رب العمل من أجل دفع الاشتراكات، وذلك بعد موافقة الأجير. أما إذا كان الأجر غير محدد والاشتراكات غير مدفوعة، فإن الأجر تحدده لجنة ثلاثية خاصة مؤلفة من:

- قاض متقاعد رئيساً.

- ممثلين ينتدبهما مجلس الإدارة من بين ممثلي أصحاب العمل والأجراء،

- المدير المالي أعضاء - المدير الفني مقرراً.

أما سنوات الخدمة المستحق عنها التعويض والسابقة لانتساب الأجراء المذكورين في الفقرة ٢ من المادة ٥٤ من قانون العمل[٣]، فلا

---

(١) الفقرة ج من المادة ١٠ من نظام التعويضات العائلية.

(٢) الفقرة ج من المادة ١٠ من نظام التعويضات العائلية.

(٣) وهم: الأجراء الذين يشتغلون لدى أصحاب المهن الحرة والحرف وصناعات المشغل، والأشخاص المنصوص عليهم في المادة ١٠ من قانون التجارة، وهم الأشخاص الذين يتعاطون تجارة صغيرة أو حرفة بسيطة ذات نفقات عامة زهيدة، كالبائع الطواف والبائع بالمياومة revendeur à la journée أو الذين يقومون بنقليات صغيرة على البر أو سطح الماء...

تدخل في حساب التعويض إلا ضمن الحد الأقصى المنصوص عنه في هذه المادة، أي عشر سنوات كحد أقصى مهما بلغت سنوات الخدمة.

- «إلا أن مجموع سنوات الخدمة يؤخذ في الاعتبار لاستحقاق التعويض. فإذا بلغ هذا المجموع ١٥ سنة قبل الانتساب فإن هذه المدة تحسب في الأقدمية فقط عند دراسة شرط استحقاق التعويض وفقاً لأحكام الفقرة ١ من المادة ٥٠ من قانون الضمان الاجتماعي التي تعطي المضمون الحق بالتعويض إذا بلغ مجموع سني خدمته العشرين سنة»[١].

ولنفترض أن أجيراً اشتغل عند صاحب حرفة ١٥ سنة قبل انتسابه إلى نظام نهاية الخدمة، و ٥ سنوات بعد انتسابه، وأن أجره الأخير عند بلوغ مجموع سني خدمته هذه المدة، كان ٤٠٠٠٠٠ ليرة لبنانية، فإذا طلب هذا الأخير تصفية تعويضه على هذا الأساس، فإن التصفية تتم على الوجه التالي:

١ - عن المدة السابقة للانتساب:

١٠ × ٤٠٠٠٠٠ = ٤٠٠٠٠٠٠ ل.ل. أجرة عشرة أشهر كحد أقصى وفقاً لأحكام المادة ٥٤/٢ من قانون العمل.

٢ - وعن المدة اللاحقة للانتساب:

٥ × ٤٠٠٠٠٠ = ٢٠٠٠٠٠٠ ل.ل.

ويكون مجموع التعويض المستحق للمضمون في هذه الحالة، أي وفقاً لأحكام المادة ٥٤/٢ من قانون العمل:

٤٠٠٠٠٠٠ + ٢٠٠٠٠٠٠ = ٦٠٠٠٠٠٠ ل.ل. عن المدة السابقة للانتساب، واللاحقة له.

---

(١) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ج ٢، ص ٤٥٩.

ولو لم يكن قانون الضمان الاجتماعي يلحظ وجوب مراعاة أحكام المادة ٥٤/ ٢ من قانون العمل التي وضعت حداً أقصى للتعويض العائد للأجراء المذكورين فيها[١]، لوجب حساب التعويض على أساس مجموع ٢٠ سنة خدمة مضروباً بالأجر الأخير وهو ٤٠٠٠٠٠ ل.ل. مما يجعل التعويض المستحق للأجير عندئذ:

٢٠ سنة × ٤٠٠٠٠٠ = ٨٠٠٠٠٠٠ ل.ل. عن المدة السابقة واللاحقة للانتساب.

والتصفية على هذا النحو تنطبق على الأجراء المضمونين غير المذكورين في المادة ٥٤/ ٢ من قانون العم. بمعنى أن التعويض الذي يستحق لهؤلاء عن المدة السابقة واللاحقة لتاريهخ انتسابهم إلى نظام تعويض نهاية الخدمة يعادل مجموع سنوات خدمتهم هذه مضروباً بأجرة الشهر الأخير الذي تقاضاه عند طلب التصفية.

وعلى صاحب العمل أن يدفع للصندوق مقدار التعويض المحسوب على هذا النحو على أن تحسم منه قيمة حساب الأخير في الصندوق التي تتألف من مجموع مدفوعات صاحب العمل (تعويض المدة السابقة للانتساب والاشتراكات المدفوعة عن المدة اللاحقة) والفوائد المعدل المحدد في النظام الداخلي للصندوق، ويعطى صاحب العمل مهلة شهر واحد لتسديد الرصيد[٢].

فإذا أمضى الأجير المضمون عشرين سنة في خدمة رب عمل واحد،

---

(١) وهؤلاء هم: الذين يشتغلون لدى أصحاب المهن الحرة والحرف وصناعات المشغل والأشخاص المنصوص عليهم في المادة ١٠ من قانون التجارة، والمشار إليهم في الهامش السابق.

(٢) هذا الرصيد هو ما يعرف «بمبلغ التسوية».

كما في المثل السابق، وكانت مدفوعات هذا الأخير (تعويضات المدة السابقة، والاشتراكات والفائدة) خمسة ملايين ليرة، فإن الصندوق يطالب صاحب العمل بالمبلغ التالي:

٦٠٠٠٠٠٠ - ٥٠٠٠٠٠٠ = ١٠٠٠٠٠٠ ل.ل. إذا كان المضمون من الأجراء المذكورين في المادة ٢/٥٤ من قانون العمل.

و ٨٠٠٠٠٠٠ - ٥٠٠٠٠٠٠ = ٣٠٠٠٠٠٠ ل.ل. إذا كان المضمون من غير الأجراء المذكورين في المادة ٢/٥٤ من قانون العمل.

ويطلق على هذا الرصيد اسم «مبلغ التسوية». ونشير أخيراً إلى ما نصت عليه المادة ١/٥٢ من قانون الضمان الاجتماعي التي جاء فيها:

«لا يحق للأجير المضمون اختيارياً إلا تعويض مخفض... إذا ترك عمله من تلقاء نفسه قبل نهاية الاثني عشر شهراً التي تلي تاريخ انتسابه إلى النظام المقرر في هذا الباب، فيبلغ تعويضه ثلث تعويض نهاية الخدمة المحدد في المادة ٥١ أعلاه».

وإلى ما جاء في الفقرة (هـ) من المادة ١٠ من نظام تعويض نهاية الخدمة تطبيقاً لهذا النص، من أنه: «إذا جاء طلب التصفية قبل انقضاء سنة على انتساب الأجير إلى النظام، فلا يدفع رب العمل والصندوق إلا ثلث المبالغ المتوجبة على كل منهما بموجب هذه المادة»[1].

٢ ـ تصفية حساب المضمون الاختياري الذي عمل لدى أكثر من رب عمل.

تجري تصفية حساب المضمون الاختياري الذي عمل لدى أكثر من رب عمل وفقاً لنفس الأسس المعتمدة لتصفية حساب المضمون الذي عمل لدى رب عمل واحد.

---

(١) انظر في نقد هذا النص: ناجي شوفاني، المرجع السابق، ص ٤٦١ حتى ٤٦٣.

فحساب المضمون هنا يتألف من تعويضه عن مدة الخدمة السابقة لانتسابه إلى نظام نهاية الخدمة، وعن مدات الخدمة اللاحقة لهذا الانتساب.

فالتعويض عن المدة السابقة لانتساب المضمون إلى النظام يعادل من حيث المبدأ، أجرة الشهر الأخير الذي تقاضاه صاحب العلاقة قبل انتسابه للنظام، مضروباً بعدد سنوات الخدمة حتى ذلك التاريخ.

أما تعويضه عن المدات اللاحقة فيتألف ـ بحسب الفقرة ٢ من المادة ٥٣ ضمان من مجموع حساباته المجمدة عند كل تغيير عمل، مع الفائدة بالمعدل المحدد في نظام الصندوق الداخلي، يضاف إليها التعويض المتوجب على رب العمل العمل الأخير.

ويقصد بحسابات المضمون المجمدة عند كل تغيير، حساب الفترة السابقة للانتساب، وحسابات الاشتراكات المقيدة في حسابه عن مدات الخدمة اللاحقة للانتساب. أما التعويض المتوجب على رب العمل الأخير فهو التعويض العادي المنصوص عليه في المادة ١/٥١ من قانون الضمان الاجتماعي، والذي يعادل عن كل سنة خدمة الأجر الذي تقاضاه صاحب العلاقة خلال الشهر الذي سبق تاريخ نشوء الحق بالتعويض، والذي يمكن أن يضاف إليه مبلغ التسوية عند الاقتضاء[١].

وعلى هذا النحو، يتألف تعويض نهاية الخدمة لمضمون اختياري عمل لدى أكثر من رب عمل واحد مدة عشرين سنة على الأقل، من العناصر التالية:

---

(١) يقصد بمبلغ التسوية ـ كما سبقت الإشارة إلى ذلك ـ الفرق بين قيمة التعويض المتوجب للأجير المضمون عن سنوات خدمته وبين المبالغ التي دفعها رب العمل مضافة إليها الفائدة المتوجبة له عن المبالغ المذكورة. (تراجع المادة ٤/٥٤ من قانون الضمان الاجتماعي).

- التعويض عن المدة السابقة لانتساب المضمون لنظام تعويض نهاية الخدمة، والمقيد في حساب مجمد.

- الاشتراكات المقيدة في الحسابات المجمدة عند تغيير كل عمل.

- الفائدة على الحسابات المجمدة بالمعدل المحدد في النظام الداخلي للصندوق.

- التعويض المتوجب على رب العمل الأخير مصفى وفقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي.

- مبلغ التسوية المتوجب على رب العمل الأخير عند الاقتضاء.

ب ـ تصفية تعويض المضمون الإلزامي:

١ ـ تصفية تعويض المضمون الذي عمل لدى رب عمل واحد:

إذا بلغت سنوات اشتراك المضمون في فرع تعويض نهاية الخدمة عشرين سنة على الأقل لدى رب عمل واحد، فإن تعويضه يصفى ـ كما في حالة تصفية تعويض المضمون الاختياري ـ وفقاً لأحكام المادة ٥١ من قانون الضمان الاجتماعي، ويعادل مجموع سنوات الخدمة التي يتوجب عنها التعويض، مضروباً بالأجر الذي تقاضاه صاحب العلاقة خلال الشهر الذي سبق تاريخ نشوء الحق بالتعويض في تاريخ طلب التصفية[1] والفرق بين التعويضين (تعويض المضمون الإلزامي وتعويض المضمون الاختياري) أنه في حالة تصفية تعويض المضمون الإلزامي، لا توجد مدة سابقة للانتساب إلى النظام، ولذلك لا تقيد في حسابه سوى الاشتراكات المدفوعة وفقاً لأحكام المواد ٧١ إلى ٧٦ من قانون الضمان الاجتماعي،

(١) الفقرة ج من المادة ١٠ من نظام تعويض نهاية الخدمة.

مضافاً إليها الفوائد بالمعدل المحدد في النظام الداخلي.

فإذا كان مجموع هذه الاشتراكات التي دفعها رب العمل في الحساب الشخصي للمضمون مضافاً إليها الفائدة، تقل عن تعويض نهاية الخدمة المحسوب وفقاً لأحكام المادة ٥١ من قانون الضمان الاجتماعي، أي على أساس الأجر الأخير مضروباً بعدد سني الخدمة، فعلى الصندوق أن يبلغ رب العمل خطياً مقدار ما يتوجب عليه دفعه لإكمال مبلغ التعويض الواجب دفعه للمضمون.. ويتم هذا التبليغ خلال شهر من تاريخ طلب التصفية، ويعطى صاحب العمل شهراً واحداً لتسديد دينه(١).

وعلى هذا النحو فإن تعويض نهاية الخدمة العائد للمضمون الإلزامي الذي عمل عند رب عمل واحد مدة عشرين سنة على الأقل، يصفى كما يلي(٢):

- عدد سنوات الخدمة × الأجر الشهري اللأخير.

- أو: الاشتراكات المدفوعة في حساب الأجير + الفائدة + مبلغ التسوية عند الاقتضاء. ويتوجب هذا المبلغ على رب العمل.

ويساوي مبلغ التسوية: التعويض القانوني - الاشتراكات المدفوعة + الفائدة عليها.

٢ ـ تصفية تعويض المضمون الذي عمل لدى أكثر من رب عمل:

تنص المادة ٢/٥٣ من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي:

«عند ما يكون الأجير قد عمل عند عدة أرباب عمل خلال مدة

---

(١) المادة ١١ من نظام تعويض نهاية الخدمة.

(٢) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٢٤٠.

الخدمة التي تعطي الحق بالتعويض، فإن حساب تعويضاته يتألف من مجموع حساباته المجمدة عند كل تغيير عمل يضاف إليها التعويض المتوجب على رب العمل الأخير. يجمد هذا الحساب في الصندوق وتسري الفائدة عليه بالمعدل المحدد في نظام الصندوق الداخلي».

ويقصد بعبارة «مجموع حساباته المجمدة عند كل تغير عمل» مجموع الاشتراكات المدفوعة في الحساب الشخصي للمضمون من مختلف أرباب العمل الذين عمل في خدمتهم[١].

ونجد ما يؤيد هذا التفسير في نص الفقرة الثالثة من المادة ٥٤/٤ من قانون الضمان الاجتماعي، وقد جاء فيه «أن المدفوعات المنوه عنها في الفقرتين السابقتين (مدفوعات أرباب العمل) هي تلك التي أجريت بموجب المادة السابقة أو المواد ٧١ إلى ٧٦ من هذا القانون»، المتعلقة بالاشتراكات، خاصة وأن ليس في خدمة المضمون الإلزامي فترة سابقة لانتسابه إلى نظام تعويض نهاية الخدمة، لا تخضع لنظام الاشتراك.

وعلى هذا النحو فإن تعويض المضمون الإلزامي الذي عمل لدى أكثر من رب عمل، يتألف من العناصر الآتية:

- مجموع الاشتراكات المجمدة عند كل تغيير عملي.

- الفوائد على الاشتراكات المذكورة.

- التعويض المتوجب على رب العمل الأخير مضافاً إليه مبلغ التسوية عند الاقتضاء.

(١) رفيق سلامة، المرجع لاسابق، ص ٢٤١ ـ ٢٤٣.

٢٩٥ ـ ثانياً ـ تصفية التعويض في حالة العجز:

يحق للأجير الخاضع لنظام تعويض نهاية الخدمة بصورة إلزامية أو بصورة اختيارية أن يحصل على تعويض نهاية الخدمة إذا أصيب بعجز دائم بنسبة لا تقل عن ٥٠٪ من كامل قواه الجسدية يمنعه من القيام بعمله أو بعمل مماثل، مع مراعاة وضعه المهني[١].

ويجب أن تتثبت من هذا العجز المراقبة الطبية في صندوق الضمان المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة ٣٥ المعدلة[٢] من قانون الضمان الاجتماعي[٣].

ولا يقل التعويض الذي يستحق للمضمون في هذه الحالة عن أجرة عشرين شهراً محسوبة على أساس أجره الشهري الأخير.

ويستحق المصاب هذا التعويض وإن كانت سنوات خدمته أقل من عشرين سنة، شرط ألا يكون قد بلغ الرابعة والستين من عمره، لأنه عند بلوغه هذه السن يصار إلى تصفية تعويضه حكماً، أي بصرف النظر عن إصابته بالعجز.

وعلى المضمون الذي يريد تصفية تعويضه بسبب إصابته بعجز دائم لا تقل نسبته عن ٥٠٪، أن يقدم طلباً للصندوق مرفقاً بالمستندات التالية[٤]:

---

(١) المقطع ب من الفقرة ١ من المادة ٥٠ من قانون الضمان الاجتماعي، والفقرة الأولى من المادة ١٦ من نظام تعويض نهاية الخدمة.

(٢) بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠.

(٣) وقد أوضحت المذكرة الإعلامية رقم ١٢١ تاريخ ١٩٧٣/٩/١٢ أن العجز الموجب للتعويض وفقاً لأحكام الفقرة ب من البند أ من المادة ٥٠ من قانون الضمان، والمادة ١٦ من نظام تعويض نهاية الخدمة «هو العجز الذي يشكل حالة مرضية مستقرة تؤدي إلى إنقاص أو تلاشي قدرة المضمون على الكسب».

(٤) الفقرة الثانية من المادة ١٦ من نظام تعويض نهاية الخدمة.

١ ـ شهادة من المراقبة الطبية لدى الصندوق تثبت أنه مصاب بعجز بنسبة ٥٠٪ على الأقل من قدرته الجسدية. مع الملاحظة أن تقرير المراقبة الطبية ملزم للمرجع الإداري لدى الصندوق، بمعنى أنه لا يحق لهذا المرجع أن يرفض الأخذ بهذا التقرير[1].

٢ ـ شهادة من رب العمل بتاريخ التثبت من العجز تفيد عن الأجر الذي كان يتقاضاه الأجير بذلك التاريخ.

يصفّي الصندوق التعويض في مهلة أقصاها ثلاثة أشهر اعتباراً من تاريخ تقديم الطلب على أساس الأجر الأجير الذي تقاضاه الأجير قبل تثبت اللجنة الطبية من العجز.

إذا لم تكتمل للأجير مدة عشرين سنة من الخدمة يأخذ الصندوق على عاتقه الفرق بين التعويض المحسوب على أساس العشرين سنة، والتعويض المستحق للأجير عن مدة خدمته الفعلية.

وإذا تابع الأجير عمله يواصل رب العمل دفع الاشتراكات عنه للصندوق، ولا يحق للأجير نصف الشهر الإضافي حين تصفية حسابه نهائياً حين بلوغه الرابعة والستين[2].

وعلى أي حال يجب أن يراعى في تقدير العجز، أن يكون هذا العجز مانعاً للأجير من القيام بعمله أو بعمل مماثل مع مراعاة وضعه المهني. ففقد بعض أصابع اليد مثلاً، قد يكون مانعاً لعازف البيانو من مزاولة عمله، بينما لا يكون كذلك بالنسبة لعامل في محل تجاري.

---

(١) م.ع.ت. بيروت، رقم ٢٩٣ تاريخ ١٨/٧/١٩٩٤، نبيلة زين، قضايا العمل، ١٩٩٢/١٩٩٤ ص ١٣٧، وصادر، المرجع السابق، ص ٢٠٠.

(٢) المادة ١٦ من نظام تعويض نهاية الخدمة، معطوفة على القانون رقم ٨٧/٢ المتعلق برفع سن الشيخوخة إلى الرابعة والستين.

٢٩٦ ـ ثالثاً ـ تصفية تعويض الأجيرة بسبب الزواج:

اعتبر قانون الضمان الاجتماعي أن زواج الأجيرة يعتبر سبباً من أسباب استحقاقها تعويض نهاية الخدمة كاملاً، مراعياً في ذلك أن هذا الزواج قد يكون حائلاً دون استمرارها في عملها إذا ما اضطرت إلى التفرغ لشؤونها المنزلية والعائلية، أو إذا ما اعترض زوجها على متابعة عملها. ولذلك أجاز لها التخلي عن عملها مع احتفاظها بحقها في التعويض الكامل. ولكنه اشترط أن تكون المضمونة قد تزوجت وتركت عملها خلال الاثني عشر شهراً التي تلي تاريخ زواجها[1].

وجاء في المادة ١٩ من نظام تعويض نهاية الخدمة أنه «يمكن للمرأة الأجيرة التي تتزوج، أو الأرملة الأجيرة التي تتزوج ثانية[2]، والتي تتخلى عن عملها، المطالبة بتصفية تعويض نهاية خدمتها، وعليها أن ترفق طلبها الخطي بنسخة مصدقة عن وثيقة زواجها».

يصفي حسابها وفقاً للأسس المعتمدة لتصفية حساب تعويض المضمون الإلزامي أو المضمون الاختياري، حسب وضعها في الصندوق (مضمونة إلزامياً أو اختيارياً)، ولا يطبق عليها مبدأ تخفيض التعويض المنصوص عليه في المادة ٥٢ من قانون الضمان الاجتماعي والمطبق على سائر الأجراء الذين يتركون عملهم قبل الموعد المحدد لاستحقاق التعويض الكامل.

وعلى هذا النحو فإن الأجيرة التي تترك عملها بسبب الزواج خلال الإثني عشر شهراً التي تلي تاريخ زواجها، تتقاضى كامل التعويض الذي يستحق لها، محسوباً على أساس الأجر الأخير مضروباً بعدد سني خدمتها.

---

(١) المقطع د من الفقرة ١ من المادة ٥٠ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) وفي رأينا أنه يمكن للأجيرة المطلقة أن تستفيد من هذا الحكم لوحدة العلة بينها وبين الأجيرة الأرملة.

وإذا عادت المرأة إلى العمل المأجور بعد ذلك، فإنها تخضع لصندوق تعويض نهاية الخدمة كمضمونة إلزامياً.

«وفي مطلق الأحوال، فإن حق المضمونة بالتعويض الكامل إذا ما تخلت عن عملها خلال المهلة المحددة في القانون، لم يقيد بأية شروط أخرى تتعلق بالإخضاع أو عدمه إذا ما عادت إلى العمل، كما لم يقيد هذا الحق بأية مدة دنيا»[١].

٢٩٧ ـ رابعاً ـ تصفية التعويض بسبب بلوغ السن القانونية:

أ ـ التصفية الحكمية:

عندما يبلغ المضمون اختيارياً أو إلزامياً الرابعة والستين مكتملة ينتهي خضوعه لنظام تعويض نهاية الخدمة، ويعمد الصندوق إلى تصفية تعويضه تلقائياً، أي بصورة حكمية، وبدون انتظار أي طلب منه[٢]، وبذلك ينته واجب رب العمل بدفع الاشتراكات عنه للصندوق.

يوجه الصندوق إلى صاحب العلاقة خلال الشهر الذي يلي بلوغه الرابعة والستين كشفاً بحسابه، ويرسل نسخة عن هذا الكشف إلى رب العمل ويحدد التعويض وفقاً للأسس والأصول المتعقة بتصفية التعويض عن مدة عشرين سنة خدمة[٣].

---

(١) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ص ٤١٠. وقد أشار في الهامش ٢ على سبيل المقارنة إلى نص المادة ٥٩ من قانون العمل التي اشترطت أن يكون للأجيرة أكثر من سنة في الخدمة، لكي تستفيد من تعويض الصرف.

(٢) هذا من حيث القانون، أما من حيث الواقع فإن الصندوق يبلغ المضمون بانتهاء خضوعه لنظام تعويض نهاية الخدمة لتقديم طلب التصفية، وتنظيم جميع المستندات المطلوبة من أجل التصفية.
في حال عدم ذكر شهر الولادة في سجل الأحوال الشخصية، يعتبر المضمون مولوداً في أول تموز من سنة الولادة.

(٣) المواد ١٠ و ١١ و ١٢ من نظام تعويض نهاية الخدمة.

وإذا كانت سنوات خدمة المضمون أكثر من عشرين سنة قبل بلوغه الرابعة والستين وكانت الاشتراكات خلال المدة الزائدة عن العشرين سنة متوجبة للصندوق على رب العمل، يعطى للمضمون تعويض إضافي قدره أجر نصف شهر عن كل سنة خدمة لاحقة للعشرين سنة الأولى.

وعلى الأجير خلال شهر من تاريخ تبلغه الكشف أن يبلغ الصندوق موافقته على الحساب، أو أن يتقدم خلال المدة نفسها باعتراض عليه. وكل اعتراض يقدم بعد هذه المهلة لا يقبل.

عندئذ يصفى التعويض نهائياً في مدة أقصاها ثلاثة أشهر اعتباراً من تاريخ تبليغ الصندوق للأجير حساب تعويضاته.

ب ـ التصفية الاختيارية:

عندما يبلغ المضمون الستين من العمر مكتملة وحتى بلوغه الرابعة والستين[1]، يحق له أن يطلب تصفية تعويضه، وهذه هي التصفية الاختيارية.

تجري التصفية الاختيارية وفقاً للأصول المرعية بالنسبة للتصفية الحكمية التي تحدثنا عنها آنفاً.

وبانتهاء التصفية، ينتهي واجب رب العمل بدفع الاشتراكات للصندوق عن المضمون طالب التصفية[2].

---

(١) المقطع الثاني من الفقرة ١ من المادة الأولى من القانون رقم ٢/ ٨٧ المتعلق برفع السن التي ينتهي فيها خضوع المضمون (الأجير والأجيرة) إلى نظام نهاية الخدمة إلى الرابعة والستين. ويفهم بالتصفية هنا، استنفاد جميع مراحل تعيين تعويض نهاية الخدمة، بما في ذلك دفع التعويض فعلاً إلى المضمون.

(٢) المقطع الثاني، من الفقرة ١، من المادة الأولى من القانون رقم ٢/ ٨٧.

وإذا عاد المضمون إلى العمل بعد تصفية تعويضه على الوجه المبين أعلاه، لا يحق له أن يتقاضى أي[1] تعويض جديد من صندوق تعويض نهاية الخدمة. وكذلك يفقد المضمون حقه في التعويض الإضافي إذا قبض تعويضه قبل بلوغه الرابعة والستين مكتملة، وتابع عمله أو عاد إليه. إلا أن واجب رب العمل بدفع الاشتراكات عنه إلى الصندوق، يظل قائماً إلى أن يصفى تعويضه حكماً عند بلوغه الرابعة والستين مكتملة، أو بناء لطلبه، اعتباراً من بلوغه الستين مكتملة ولغاية بلوغه الرابعة والستين على الوجه المبين آنفاً[2].

٢٩٨ ـ تحويل تعويض نهاية الخدمة إلى معاش لمدى الحياة[3]:

نصت الفقرة (٥) من المادة ٥٤ من قانون الضمان الاجتماعي على أنه «يمكن تحويل تعويض نهاية الخدمة الملحوظ لمصلحة الأجير الذي أتم

---

(١) راجع ما سبق، ص

(٢) المقطع الثالث، من الفقرة ١، من المادة الأولى من اقانون رقم ٢/ ٨٧.

(٣) في مقالة حول نظام تعويض نهاية الخدمة، أورد الأستاذ جمل ملك فقرات من تقرير مكتب العمل الدولي المرفوع إلى الحكومة اللبنانية حول أفضلية اعتماد الدفعات الدورية مدى الحياة، وفيها: «إن فوائد الحماية الاجتماعية في نظام المعاشات (التقاعد) هي ظاهرة مهمة، إذ أنه من المسلم به أن تقديمات تسدد على دفعات دورية تستمر مدى الحياة، هي أفضل بكثير من التقديمات التي تمنح على دفعة مالية واحدة (تعويض نهاية الخدمة): ذلك أن هذه الدفعة الواحدة من التقديمات لا يمكن أن تؤمن في الواقع، حماية مستمرة للعامل المسن أو للعاجز أو لخلفاء العامل المتوفى، ذلك أنه من الصعب جداً على غالبية المضمونين أن يديروا بشكل ملائم ومضمون النتائج، تلك المبالغ المدفوعة لهم دفعة واحدة، وتؤمن لهم دخلاً مستقراً أو مرضياً. وتدل التجربة في كل البلدان التي لا تزال تعتمد هذا الشكل من التقديمات (تعويض نهاية الخدمة) على أن المبلغ سرعان ما يستهلك، وأن المستفيد منه يبقى بعد ذلك، دون أي مورد، وبدون أي ملاذ». (جميل ملك، نظام تعويض نهاية الخدمة، المجلة الاجتماعية اللبنانية، نيسان ١٩٩٦، ص ٤٣ نقله صادر في المرجع السابق، ص ٢٢٢).

الستين من عمره[1]، إلى معاش مدى الحياة بناء على طلبه، ووفقاً للطرف التي يحددها نظام الصندوق الداخلي».

وتطبيقاً لهذا النص، جاء في المادة ١٣ من نظام تعويض نهاية الخدمة قولها أن «على الأجير أن يبلغ الصندوق خلال شهر من تاريخ تسلمه الكشف (أي كشف حساب تعويضه) موافقته على الحساب، وتصريحاً باختياره بين قبض كامل تعويضاته فوراً، أو الاستفادة من المعاش مدى الحياة المشار إليه في المادة ٢٢ لا في ذكرها..».

وقد نصت المادة ٢٢ المذكورة على أنه «إذا اختار المضمون تحويل تعويض نهاية الخدمة إلى معاش مدى الحياة عند بلوغه الستين من العمر للرجل، والخامسة والخمسين من العمر للمرأة[2]، في تصريحه المقدم استناداً إلى المادة ١٣ من هذا النظام يستفيد من الأحكام المنوص عنها في ملحق هذا النظام، ويبلغ الصندوق هذا المعاش للأجير خلال الثلاثة أشهر المنصوص عليها في المادة ١٣ المذكورة أعلاه».

ولكن هذا النظام (تحويل تعويض نهاية الخدمة إلى معاش مدى الحياة) لم يطبق حتى الآن، ولم تضع إدارة الضمان (ملحق نظام نهاية الخدمة) المشار إليه في المادة ٢٢ من النظام المذكور.

وبذلك تكون النصوص المتعلقة بالموضوع، والتي أوردناها أعلاه، ما زالت بدون مفعول. ولعل المشترع يعمد قريباً إلى إعمال هذا النظام ووضعه موضع التنفيذ، فيسد بذلك هذه الثغرة البارزة في بنيان الحماية الاجتماعية.

(١) و(٢) نذكر بأن سن الشيخوخة قد رفع إلى الرابعة والستين بالنسبة للرجل والمرأة على السواء، وذلك بموجب القانون قم ٢/ ٨٧ المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ٣ لسنة ١٩٨٧.

٢٩٩ ـ خامساً ـ تصفية التعويض بسبب الوفاة:

في حال وفاة المضمون الإلزامي أو الاختياري، يصفى تعويضه بناء لطلب واحد أو أكثر من أصحاب الحق المعينين في القانون رقم ٨٤٩٦ تاريخ ٢/٨/١٩٧٤[١]، والذين أشرنا إليهم في موضع سابق من هذا البحث[٢]. ويحسب هذا التعويض وفقاً لأحكام المادة ٥١ من قانون الضمان الاجتماعي على أساس أجرة شهر عن كل سنة خدمة، إلى حين تاريخ الوفاة، ولا يخضع هذا التعويض للتخفيض المنصوص عليه في المادة ٥٢ من قانون الضمان الاجتماعي. وفي مطلق الحالات، لا يمكن أن ينقص هذا التعويض عن ستة أضعاف الأجر الشهري الذي كان يتقاضاه المضمون قبل وفاته.

فإذا كانت قيمة التعويض أقل من ذلك، لأن خدمة المضمون المتوفى كانت أقل من ست سنوات يدفع الصندوق الفرق بين التعويض المحسوب على أساس ست سنوات، والتعويض المستحق عن مدة العمل الفعلية.

أما إذا توفي المضمون بعد خدمة أكثر من ست سنوات، وكان تعويض نهاية خدمته يساوي أو يزيد عن أجرة ستة أشهر، محسوبة على أساس الأجر الأخير قبل الوفاة، يكتفي بالتعويض المستحق ولا يدفع الصندوق شيئاً.

وفي مطلق الحالات تجري التصفية بناء على طلب واحد على الأقل من أصحاب الحق. ويجب أن يرفق الطلب بالمستندات التالية:

١ ـ شهادة تثبت وفاة المضمون.

---

(١) المتعلق بتعيين أصحاب الحق بتقاضي تعويض نهاية الخدمة، والمنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ٦٤ تاريخ ١٢/٨/١٩٧٤.

(٢) راجع ما سبق، ص ٤٥٥ وما يليها.

٢ ـ نسخة مصدقة عن قرار المحكمة الذي يعين أصحاب الحق ويحدد حصة كل منهم.

يصفي الصندوق الحساب، ويدفع الحصص المستحقة لكل من أصحاب الحق، أو ممثليهم الشرعيين، وفقاً لقرار المحكمة، في مهلة ثلاثة أشهر من تاريخ تقديم الطلب.

٣٠٠ ـ سادساً ـ التصفيات الخاصة:

نقصد بالتصفيات الخاصة، تصفية التعويضات المخفضة، وتعويضات بعض فئات المضمونين من غير الأجراء المرتبطين برب عمل معين:

أ ـ تصفية التعويضات المخفضة:

نصت المادة ٥٢ من قانون الضمان الاجتماعي على ثلاث حالات يستحق فيها تعويض نهاية الخدمة مخفضاً، وهذه الحالات هي:

١ ـ إذا ترك الأجير من تلقاء نفسه، المؤسسة التي تدرب فيها، قبل انقضاء سنتين اعتباراً من نهاية تدربه فيه.

في هذه الحالة يخفض تعويض نهاية الخدمة المحدد في المادة ٥١ من قانون الضمان الاجتماعي[1] إلى ثلثه. ويشترط لاستحقاق التعويض في هذه الحالة[2]:

ـ أن يكون الأجير قد ترك العمل من تلقاء نفسه، وليس بفعل صاحب العمل، ولا يعتبر الأجير قد ترك العمل من تلقاء نفسه، إذا تركه لأحد

(١) حددت المادة ١/٥١ من قانون الضمان تعويض نهاية الخدمة بأجرة شهر عن كل سنة خدمة محسوباً على أساس الأجر الذي تقاضاه المضمون قبل نشوء الحق بالتعويض.
(٢) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٢٤٨.

الأسباب المبينة في المادة ٧٥ من قانون العمل[١].

وعلى العكس من ذلك يعتبر الترك حاصلاً من تلقاء نفس الأجير ذا اضطر صاحب العمل إلى صرف الأجير لأحد الأسباب المبينة في المادة ٧٤ من قانون العمل[٢].

ـ أن يكون الأجير قد تدرب في المؤسسة، وترك العمل قبل انقضاء

---

(١) حددت المادة ٧٥ عم الحالات التي يحق فيها للأجير أن يترك عمله قبل انتهاء مدة العقد وبدون علم سابق من رب العمل، على النحو التالي:
١ ـ إذا أقدم رب العمل أو ممثله على خدعة في شروط العمل عند إجراء العقد، على أنه لا يحق للأجير التذرع بهذا الحق بعد انقضاء ثلاثين يوماً على دخوله في الخدمة.
٢ ـ إذا لم يقم رب العمل بموجباته نحو الأجير وفقاً لأحكام القانون.
٣ ـ إذا ارتكب رب العمل أو ممثله جرماً مخلاً بالآداب في شخص الأجير أو عضو من أعضاء عائلة.
٤ ـ إذا أقدم رب العمل أو ممثله على ارتكاب أعمال عنف في شخص الأجير.

(٢) حددت المادة ٧٤ عمل الأسباب التي يحق فيها لرب العمل أن يفسخ عقد العمل دون ما تعويض أو علم سابق، على النحو الآتي:
١ ـ إذا انتحل الأجير جنسية كاذبة.
٢ ـ إذا استخدم الأجير على سبيل التجربة ولم يرض رب العمل خلال ثلاثة أشهر من استخدامه.
٣ ـ إذا ثبت أن الأجير ارتكب عملاً أو إهمالاً مقصوداً يرمي إلى إلحاق الضرر بمصالح رب العمل المادية، على أنه يجب على رب العمل للتذرع بهذا السبب أن يعلم خطياً بهذه المخالفة وزارة العمل خلال ثلاثة أيام من التثبت منها.
٤ ـ إذا أقدم الأجير بالرغم من التنبيهات الخطية التي توجه إليه على ارتكاب مخالفة هامة للنظام الداخلي ثلاث مرات في السنة الواحدة.
٥ ـ إذا تغيب الأجير بدون عذر شرعي أكثر من ١٥ يوماً في السنة الواحدة أكثر من سبعة أيام متوالية.
٦ ـ إذا حكم على الأجير بالحبس سنة فأكثر لارتكابه جنحة في محل العمل وأثناء القيام به، وإذا حكم على الأجير لأجل الأفعال المنصوص عليها، والمعاقب عليها، في المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات (رفض أو إرجاء تنفيذ قرار التحكيم أو أي قرار صادر عن إحدى محاكم العمل).
٧ ـ إذا اعتدى الأجير على رب العمل أو متولي الإدارة المسؤول في محل العمل.

سنتين على انتهاء تدربه فيها، سواء أكان مضموناً اختيارياً أو إلزامياً.

٢ ـ إذا كان الأجير مضموناً اختيارياً وترك عمله من تلقاء نفسه، قبل نهاية الإثني عشر شهراً التي تلي تاريخ انتسابه إلى نظام تعويض نهاية الخدمة.

وفي هذه الحالة أيضاً يخفض تعويض الأجير إلى ثلث التعويض المحدد في المادة ٥١ من قانون الضمان وشرط ألا يكون تركه العمل لحالة من الحالات المنصوص عنها في المادة ١/٥٠ من قانون الضمان الاجتماعي.

وفي هذه الحالة، كما في الحالة الأولى، لا يدفع صاحب العمل إلا هذا المقدار الذي يجمد في حساب الأجير إلى أن يستحق الأداء وفقاً للقانون.

ويشترط في هذه الحالة:

ـ أن يكون الأجير مضموناً اختيارياً.

ـ أن يترك عمله من تلقاء نفسه وليس بفعل رب العمل.

ـ أن يحصل ترك العمل قبل انقضاء سنة كاملة على تاريخ انتساب الأجير لنظام تعويض نهاية اخدمة.

٣ ـ إذا ترك الأجير عمله نهائياً دون قصد الرجوع إلى أي عمل مأجور آخر.

في هذه الحالة يخفض تعويض الأجير إلى النسب المحددة في المادة ٢/٥٢ من قانون الضمان الاجتماعي. وقد أوضحنا في السابق هذه النسب التي يستحقها المضمون، والتي ترتفع بارتفاع عدد سني خدمته[1].

إلاّ أنه يتوجب على صاحب العمل أن يدفع إلى الصندوق التعويض

(١) راجع ما سبق، ص ٥٨٢ وما يليها من هذا الكتاب.

الكامل، كما هو محدد في المادة ٥١ من قانون الضمان (شهر عن كل سنة خدمة) وبالشروط المحددة فيها. وتكون تصفية التعويض في هذه الحالة بناء على طلب المضمون الذي يتحمل الخسارة لأن عمله لم يبلغ عشرين سنة[١].

ويجب أن يقدم مع الطلب المستندات التالية[٢]:

- تصريحاً بأنه تخلى نهائياً عن العمل المأجور.

- الوثائق التي تثبت ذلك والتي تحددها قرارات المدير العام[٣].

ويصفى الصندوق حساب التعويض خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تقديم الطلب.

---

(١) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ص ٤٥١؛ ورفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٢٥١.

(٢) المادة ١٧ من نظام تعويض نهاية الخدمة.

(٣) حدد المدير العام للصندوق الوثائق والمستندات المشار إليها، بموجب المذكرة الإعلامية رقم ٤٣ تاريخ ٢٧/١٢/١٩٧٧ كما يلي:
١ ـ في حالات الهجرة والعمل في الخارج: سمة هجرة مع بطاقة سفر، وإعلام عن ترك العمل.
ـ سمة دخول بقصد العمل، مع عقد للعمل في الخارج، وبطاقة سفر، وإعلام ترك العمل.
٢ ـ في حالات العمل الحر:
ـ عقد إيجار مصدق رسمياً، على أن تكون وجهة استعمال المأجور مخصصة لأغراض تجارية أو للعمل الحر.
ـ شهادة تثبت ملكية مؤسسة خاصة.
ـ رخصة استثمار أو عقد إدارة حرة.
ـ عقد شراكة مصدق رسمياً مع سند إيجار رسمي أو شهادة تسجيل في السجل التجاري تفيد أن صاحب الطلب قد أسس أو ينوي تأسيس عمل خاص به.
يمكن في الحالات الاستثنائية والخاصة إبدال أحد المستندات المذكورة أعلاه بمستند آخر أو إعفاء طالب التصفية من تقديم أحد المستندات وذلك بعد اطلاع وموافقة المدير المال والمدير الفني.

ب ـ تصفية تعويضات بعض فئات المضمونين من غير الأجراء المرتبطين برب عمل معين:

تشمل هذه الفئات:

ـ الأجراء غير المرتبطين برب عمل معين.

ـ باعة الصحف والمجلات.

ـ سائقي السيارات العمومية.

وسنبحث فيما يلي في التصفيات العائدة هذه الفئات تباعاً.

١ ـ الأجراء غير المرتبطين برب عمل معين

يصفى حساب المضمون غير المرتبط برب عمل معين، والعامل في قطاع البحر والمرافىء[١] على أساس قيمة حسابه في الصندوق. وتتألف هذه القسمة من مجموع الاشتراكات المدفوعة عنه، أو كان متوجباً دفعها مضافة إليها الفائدة بالمعدل المحدد في النظام[٢].

أما في حالتي العجز والوفاة

ولا تطبق على هؤلاء الأجراء أحكام المادة ٥٢ ضمان المتعلقة بتخفيض التعويض في حالات التصفية المبكرة، ولا يستفيدون من التعويض الإضافي عند بلوغهم السن القانونية[٣].

أما في حالتي العجز والوفاة؛ فتراعى أحكام الفقرتين الثانية (أن يكون

---

(١) هذه الفئة هي وحدها الخاصة للضمان الاجتماعي حتى الآن، من بين جميع الأجراء غير المرتبطين برب عمل معين.

(٢) الفقرة الأولى من المادة ٢٢ مكرر من نظام تعويض نهاية الخدمة.

(٣) المقطع ب من الفقرة ١ من المادة ٥١ من قانون الضمان.

التعويض معادلاً على الأقل لأجر عشرين شهراً) والخامسة (ألا يقل مدار التعويض عن راتب ستة أشهر) من المادة ٥١ من قانون الضمان الاجتماعي.

ويعتمد في استخراج الأجر لأجراء حساب التصفية الطريقة التالية[1]:

١ ـ معدل أجر الساعة:

ـ مجموع الأجور المقبوضة خلال السنة الأخيرة من العمل أو خلال مدة العمل إذا كانت أقل من سنة.

ـ عدد ساعات العمل خلال السنة الأخيرة من العمل أو عدد الساعات خلال مدة العمل إذا كانت أقل من سنة.

٢ ـ معدل عدد ساعات العمل الشهرية:

عدد ساعات العمل خلال السنة الأخيرة أو خلال مدة العمل إذا كانت أقل من سنة.

١٢ شهراً أو عدد الأشهر إذا كانت مدة العمل أقل من سنة.

٣ ـ الأجر الشهري:

معدل أجرة الساعة × معدل عدد ساعات العمل الشهرية.

٢ ـ باعة الصحف والمجلات[2]:

يتألف تعويض نهاية الخدمة للبائع المضمون، بصورة عامة، من مجموع الاشتراكات المدفوعة فعلياً في حسابه، يضاف إليها:

---

(١) الفقرة الثانية من المادة ٢٢ مكرر من نظام تعويض نهاية الخدمة.

(٢) تراجع المادتان ٢ و ٣ من المرسوم رقم ٤٨٨٥/ ٨٢ تاريخ ١٨/ ٢/ ١٩٨٢ المتعلق بإخضاع باعة الصحف والمجلات لأحكام قانون الضمان الاجتماعي.

ـ الفائدة التي يلحظها نظام الصندوق الداخلي.

ـ التعويض الإضافي المنصوص عليه في الفقرة ١ البند ب من المادة ٥١ من قانون الضمان الاجتماعي، محسوباً على أساس الكسب المقطوع الأخير المنصوص عليه في الفقرة ٢ من المادة الثالثة من المرسوم رقم ٤٨٨٥ تاريخ ١٨/ ٢/ ١٩٨٢ يجب أن لا يقل مقدار التعويض المذكور، في حالة العجز، عن عشرين ضعفاً للكسب المقطوع الأخير المنوص عليه في الفقرة ١ من المادة ٣ من المرسوم رقم ٤٨٨٥/ ١٩٨٢ وعن ستة أضعاف هذا الكسب في حالة الوفاة الملحوظة في الفقرة ٥ من المادة ٥١ من قانون الضمان الاجتماعي[١].

٣ ـ سائقو السيارات العمومية:

تطبق على سائقي السيارات العمومية فيما يتعلق بتصفية تعويض نهاية الخدمة، أحكام المادتين ٣ و ٤ من المرسوم رقم ٤٨٨٦ تاريخ ١٨/ ٢/ ١٩٨٢، المشابهة تماماً لأحكام المادتين ٢ و ٣ من المرسوم رقم ٤٨٨٥/ ٨٢ المتعلق بإخضاع باعة الصحف والمجلات لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، فيرجى الرجوع إليها منعاً للتكرار.

المبحث السادس
أحكام مختلفة

٣٠١ ـ مرور الزمن على تعويض نهاية الخدمة:

لم يلحظ قانون الضمان الاجتماعي أية مدة لسقوط تعويضات نهاية

(١) الفقرة ٣ من المادة ٢ من المرسوم رقم ٤٨٨٥/ ٨٢.

الخدمة بمرور الزمن، بينما حددت المادتان ٤٨[١] و ٥٦[٢] المعدلتان من قانون الضمان الاجتماعي مهل مرور الزمن على سائر التقديمات، وحددت المادة ٥٦[٣] من قانون العمل مدة مرور الزمن على الدعاوى المختصة بتعويض الصرف من الخدمة.

لذلك يقتضي تطبيق أحكام القانون العام، وهو قانون الموجبات والعقود. وقد حددت المادة ٣٤٩ منه مدة مرور الزمن بعشر سنوات اعتباراً من اليوم الذي يصبح فيه الحق مستحق الأداء.

ويقف حكم مرور الزمن وينقطع للأسباب المبينة في قانون الموجبات والعقود[٤].

٣٠٢ ـ التفرغ عن تعويض نهاية الخدمة وحجزه:

عملاً بنص المادة ٥٧ من قانون الضمان الاجتماعي، إن تعويض نهاية الخدمة لا يمكن أن يكون موضوع تفرغ أو مقاصة أو تعهد من أي نوع كان، وهو لا يقبل الحجز إلاّ لتنفيذ موجبات غذائية شرعية. وفي هذه

---

(١) حددت المادة ٤٨ مهلة مرور الزمن على التعويضات التي يدفعها صاحب العمل مباشرة نيابة عن الصندوق بسنة تبدأ من تاريخ انتهاء مهلة استحقاق الاشتراكات عن ذات التي تتوجب عنها التعويضات المذكورة، وبسنتين على التعويضات العائلية المتوجبة للمضمونين، اعتباراً من تاريخ استحقاق هذه التعويضات كما يحدده نظام الصندوق الداخلي.

(٢) حددت المادة ٥٦ مهلة مرور الزمن على تقديمات ضمان المرض والأمومة، وضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، بستة أشهر اعتباراً من تاريخ استحقاقها وبسنتين على تقديمات العجز الدائم والوفاة الناتجين عن طارىء عمل أو مرض مهني، اعتباراً من تاريخ استحقاقها.

(٣) حددت المادة ٥٦ عمل مدة مرور الزمن على الدعاوى المختصة بتعويض الصرف من الخدمة، بسنتين اعتبارً من تاريخ استحقاق هذا التعويض.

(٤) المواد ٣٥٤ ـ ٣٥٩.

الحالة يجوز حجزه لغاية نصف قيمته.

وخلافاً للأحكام القانونية النافذة، أجازت المادة ٢/٦٤ من قانون الضمان الاجتماعي «أن يحجز لصالح الصندوق كامل تعويضات نهاية الخدمة أو الصرف من الخدمة أو تعويضات الصرف أو معاشات التقاعد أو الحسومات التقاعدية التي استحقت أو تستحق للمستخدم أو الموظف أو المستفيد من القرض الممنوح لغاية تأمين المساكن. وعند تصفية التعويضات لا تدفع لصاحب العلاقة إلا المبالغ التي تفوق قيمة الأقساط غير المسددة بتاريخ الصتفية، ويبقى الرصيد محجوزاً لصالح الصندوق لحين تسديد كامل القرض مع الفوائد واللواحق».

وبموجب المادة ٨ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٧ تاريخ ٢٥/٣/١٩٨٣ المعدلة بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٧ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣ يجوز للمضمون الذي يطلب قرضاً من وزارة الإسكان والتعاونيات لترقيم أو إعادة بناء مسكنه المتضرر من جراء الأحداث، أن يتنازل لصالح الوزارة المذكورة عن تعوض نهاية الخدمة.

المبحث السابع
السلفات على حساب تعويض نهاية الخدمة[1]

٣٠٣ ـ يعطي الصندوق سلفات من أصل تعويض نهاية الخدمة للأجراء المضمونين اختيارياً أو إلزامياً الذين يثبت اشتراكهم في الصندوق منذ ثلاث سنوات على الأقل وذلك في حالتين:

١ ـ البطالة.

---

(١) راجع المادة ٥٤ من قانون الضمان الاجتماعي، والمادة ٢٣ وما يليها من نظام تعويض نهاية الخدمة.

٢ ـ وشراء بيت للسكن.

وبموجب القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٦١١٠ تاريخ ١٩٧٣/١٠/٥ ألغيت الفقرة الثانية من المادة ٥٤ من قانون الضمان الاجتماعي المتعلقة بالسلفة من أجل شراء بيت للسكن. وبذلك أصبحت السلفة على حساب تعويض نهاية الخدمة محصورة في الحالة الأولى، أي في حالة البطالة، وهي الحالة التي سنتناولها فيما يلي:

٣٠٤ ـ المقصود بالبطالة:

يقصد بالبطالة انقطاع الأجير عن عمله لسبب خارج عن إرادته، كما في حالة الأزمات الاقتصادية التي قد تصيب النظام الاقتصادي ككل أو أحد القطاعات أو المشاكل التي يواجهها أحد المصانع بالذات. وقد عبرت عن هذا المعنى المادة ٥٤ من قانون الضمان الاجتماعي بقولها: «يعطي الصندوق سلفة من أصل تعويض نهاية الخدمة لكل أجير مضمون إلزامياً أو اختيارياً إذا كان عاطلاً عن العمل اضطرارياً ورب عائلة...».

وعلى هذا النحو لا يعتبر عاطلاً عن العمل، ولا يعطى سلفة من أصل تعويض نهاية الخدمة الأجير الذي ينقطع عن العمل بإرادته، ولو كان رب عائلة أو مسؤولاً عنها.

٣٠٥ ـ شروط الحصول على السلفة في حالة البطالة:

يُشترط لإعطاء المضمون سلفة من أصل تعويض نهاية خدمته بسبب البطالة توفر الشروط التالية:

١ ـ أن يثبت اشتراكه في الصندوق منذ ثلاث سنوات على الأقل[١].

---

(١) المادة ٢٤ من نظام تعويض نهاية الخدمة، فقرتها الأولى.

٢ ـ أن يكون عاطلاً عن العمل اضطرارياً، أي لسبب خارج عن إرادته، كما ذكرنا آنفاً. ويعتبر المضمون منقطعاً عن العمل اضطرارياً إذا ثبت أنه منقطع عن العمل المأجور منذ شهر على الأقل[1].

٣ ـ أن يكون رب عائلة أو مسؤولاً عنها. ويعتبر مسؤولاً عن عائلة من يعيل أبويه أو إخوته القاصرين...

ويمكن للمضمونة أن تستفيد من هذه السلفة، شرط توافر الشرطين السابقين في الحالات التالية[2]:

١ ـ إذا كانت أرملة أو مطلقة أو هاجرة قضاء.

٢ ـ إذا انقطع زوجها عن العمل المأجور لأحد السببين التاليين:

ـ إصابته بعاهة جسدية أو عقلية.

ـ إذا كان موقوفاً عدلياً أو محكوماً عليه بالسجن لمدة فعلية لا تقل عن ثلاثة أشهر.

ـ أي سبب آخر، ترى الإدارة بنتيجة بحث اجتماعي يجريه الصندوق في أوضاع العائلة، أنه يبرر إعطاء المضمونة هذه السلفة.

٣٠٦ ـ مقدار السلفة:

حددت المادة ١/٥٤ من قانون الضمان الاجتماعي قيمة السلفة بما يعادل راتب شهر عن كل سنة خدمة. بينما حددتها المادة ٢٦ من نظام تعويض نهاية الخدمة، بما يعادل راتب نصف شهر. ولكن المادتين متفقتان على أن الحد الأقصى للسلفة هو ثلاثة أضعاف الأجر الأخير.

---

(١) المادة ٢٤ من نظام تعويض نهاية الخدمة، فقرتها الأولى.

(٢) الفقرة الثانية من المادة ٢٤ من نظام تعويض نهاية الخدمة.

وفي مطلق الأحوال لا يمكن أن تتجاوز السلفة المبالغ المدفوعة في حساب الأجير[1].

مثال ذلك: مضمون له في الخدمة ست سنوات طلب سلفة من أصل تعويض نهاية خدمته بسبب انقطاعه عن العمل اضطرارياً، وهو رب عائلة أو مسؤول عن عائلة، وكان أجره الشهري قبل انقطاعه عن العمل ثلاثمائة ألف ليرة.

بحسب القانون يحدد مقدار السلفة التي تعطى له، براتب شهر عن كل سنة خدمة، على ألا تتجاوز ثلاثة أضعاف الراتب الأخير، أي:

٣ × ٣٠٠٠٠٠ = ٩٠٠٠٠٠ ل.ل. كحد أقصى.

٣٠٧ ـ دفع السلفة:

تعطى السلفة بقرار من المدير العام، بناء على طلب المضمون الخطي وذلك في مهلة أقصاها عشرون يوماً من تاريخ تقديم الطلب[2].

وتدفع السلفة على ست دفعات شهرية متساوية كحد أقصى، ويحدد تاريخ كل دفعة عند التصفية على أن تتم الدفعة الأولى في مهلة أقصاها عشرة أيام من تاريخ صدور قرار المدير العام[3].

٣٠٨ ـ التوقف عن دفع السلفة:

يتوقف الصندوق عن دفع السلفة قبل نفاذ قيمتها في حالتين[4]:

١ ـ بناء لطلب المضمون الخطي.

---

(١) المادة ٢٦ من نظام تعويض نهاية الخدمة.
(٢) المادة ٢٥ من نظام تعويض نهاية الخدمة.
(٣) المادة ٢٧/أ من نظام تعويض نهاية الخدمة.
(٤) المادة ٢٧/ب من نظام تعويض نهاية الخدمة.

٢ ـ إذا تثبت الصندوق من عودة المضمون إلى العمل المأجور.

ويمكن للصندوق أن يتثبت من ذلك بالاطلاع على بطاقة المضمون حيث يسجل الاستخدام الجديد والاشتراكات.

الفصل الخامس

حماية تقديمات الضمان وسقوطها بمرور الزمن

المبحث الأول

حماية التقديمات

٣٠٩ ـ نظر المشرع إلى تقديمات الضمان الاجتماعي من زاوية حاجة المضمون إليها، فحرص على إيصالها إليه كاملة أو شبه كاملة، لكي يغير من الحماية المرجوة منها، في الوقت الذي يكون فيه بحاجة إلى هذه الحماية. وعلى هذا الأساس منع المشترع التفرغ عن تقديمات الضمان، أو إجراء مقاصة عليها، أو أي تعهد، من أي نوع كان، يؤدي إلى حرمان المضمون منها[١].

كما منع حجزها إلا لتنفيذ موجبات غذائية شرعية، كموجب النفقة، وفي هذه الحالة يجوز حجزها لغاية نصف قيمتها فقط.

ويترتب على هذا المنع اعتبار التصرفات والإجراءات المخالفة له باطلة بطلاناً مطلقاً وفي حكم غير الموجودة.

---

(١) (٢) المادة ٥٧ من قانون الضمان الاجتماعي.

المبحث الثاني

سقوط التقديمات بمرور الزمن

٣١٠ ـ إن تقديمات الضمان الاجتماعي المستحقة، هي عبارة عن حقوق شخصية للمضمون في ذمة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وبما أن الحقوق الشخصية تسقط بمرور الزمن إذا أهمل صاحب الحق المطالبة بحقه خلال المدة القانونية، كذلك تسقط بمرور الزمن تقديمات الضمان الاجتماعي التي لا يطالب بها صاحب الحق فيها ضمن المهلة المحددة لذلك.

وقد أوضحنا بنهاية البحث في تقديمات كل فرع من فروع الضمان مهل مرور الزمن على تلك التقديمات.

ونكتفي هنا بالتذكير بأن مرور الزمن على التقديمات ـ كما على كل حق شخصي ـ ليس من النظام العام، ولذلك لا يجوز للمحكمة أن تثيره عفواً، بل إن ذلك متروك لطلب الصندوق.

ويخضع مرور الزمن على تقديمات الضمان الاجتماعي لأسباب الوقف والانقطاع، وفقاً للمبادىء العامة المنصوص عليها في قانون الموجبات والعقود.

وبناء عليه، يتوقف مرور الزمن لمصلحة المضمون الذي استحال عليه المطالبة بالتقديمات المستحقة له، لسبب لم يكن فيه مختاراً، كالقوة القاهرة، وحالة فقد الأهلية[1].

وينقطع مرور الزمن على تلك التقديمات بكل مطالبة قضائية أو غير

---

(١) المادة ٣٥٦ موجبات وعقود.

قضائية ذات تاريخ صحيح، من شأنها أن تجعل الصندوق في حالة التأخر عن الدفع، ولو قدمت إلى حكمة غير صالحة أو حكم بفسادها شكلاً[١].

وكذلك ينقطع مرور الزمن على تقديمات الضمان باعتراف الصندوق بحق المضمون في هذه التقديمات[٢].

---

(١) المادة ٣٥٧ موجبات وعقود.

(٢) المادة ٣٥٧ موجبات وعقود.

الباب الثالث

إدارة الضمان الاجتماعي

الفصل الأول

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

٣١١ ـ رأينا أن الضمان الاجتماعي يقوم على تكافل المواطنين في نظام جماعي يتولى تجميع الاشتراكات، وتوجيهها لتغطية المخاطر التي أخذ على عاتقه تغطيتها ومثل هذه العملية المتشعبة تحتاج إلى جهاز يقوم بتنظيمها وإدارتها، فيحصر الأفراد الذين يسري عليهم النظام ويحصل الاشتراكات الواجبة ويصرف التقديمات المستحقة، ويسهر على قيام التوازن بين الاشتراكات والتقديمات الذي تقوم عليه عملية الضمان.

وبما أن الضمان الاجتماعي يتألف من عدة فروع، (ضمان المرض والأمومة، وضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، وضمان الأعباء العائلية، وضمان العجز والشيخوخة والوفاة، وضمان البطالة. . .)، فقد ثار التساؤل حول ما إذا كان من الأفضل تخصيص هيئة مستقلة لكل فرع من فروع الضمان الاجتماعي، أو توحيدها كلها في هيئة واحدة.

وقد رأى البعض (كإيطاليا وألمانيا الاتحادية) الأخذ بمبدأ التخصيص لاعتبارات فنية تتعلق باختلاف فروع لاضمان، بينما رأى البعض الآخر

(كإنكلترا وفرنسا) الأخذ بمبدأ التوحيد، اقتصاداً للنفقة وتيسيراً للمنتفعين، وهو المبدأ الذي دعا إلى إلى الأخذ به بيفريدج في تقريره الشهير[١].

ولا شك أن توحيد الهيئة المختصة بإدارة نظام الضمان الاجتماعي، أفضل من وجود هيئات متعددة، ذلك لأن فروع الضمان الاجتماعي جميعها تقوم على أساس الأجور ومدة الاشتراك، فإذا ما خصص لكل فرع من هذه الفروع هيئة خاصة، فإن صاحب العمل يتحمل عبئاً ثقيلاً، إذ يلتزم، عندئذ، بتقديم العديد من لابيانات والنماذج لكل هيئة عند التحاق العمال، وعند انتهاء خدمتهم، وعندما يطرأ على أجورهم أي تغيير. هذا فضلاً عن الصعوبات التي تنشأ من توريد الاشتراكات إلى هيئات متعددة، واقتضاء الحقوق أو المزايا من هيئات متفرقة.

وقد أخذ لبنان ـ كغالبية الدول العربية ـ بمبدأ الإدارة الموحدة، إذ عهد بإدارة نظام الضمان الاجتماعي ومختلف فروعه إلى هيئة واحدة أطلق عليها اسم «الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي»[٢].

وقد تم إنشاء هذا الصندوق بالقانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ٢٦ أيلول سنة ١٩٦٣ (قانون الضمان الاجتماعي).

---

(١) انظر ما سبق رقم ٦ ص ٦٤.

(٢) المادة ١/١ من قانون الضمان الاجتماعي. وهنا يختلف النظام اللبناني عن النظام المصري المنشأ بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥. ففي مصر يوجد صندوقان للتأمينات الاجتماعية: أحدهما هو صندوق التأمينات للعاملين بالجهاز الإداري للدولة وبالهيئات العامة، وتتولى إدارته الهيئة العامة للتأمين والمعاشات. والآخر هو صندوق التأمينات للعاملين بالمؤسسات العامة وبالوحدات الاقتصادية وبالقطاعين التعاوني والخاص، وتتولى إدارته الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية (المادتان ٦ و ٩ من قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥).

٣١٢ ـ الطبيعة القانونية للصندوق:

عرفت المادة ٢/١ من قانون الضمان الاجتماعي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بأنه «مؤسسة مستقلة ذات طابع اجتماعي تخضع لأحكام هذا القانون وتتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي والإداري...».

ولكن ما هي طبيعة هذه المؤسسة، هل هي مؤسسة عامة، أم أنها مؤسسة خاصة مكلفة بإدارة مرفق عام؟

في الواقع، ليس في القانون نص يقطع بجواب صريح. وهذا ما أدى إلى انقسام الرأي حول هذه المسألة. فقال البعض[1] ـ مستنداً إلى الأحكام القانونية الواردة في قانون الضمان الاجتماعي، وإلى معايير تمييز المؤسسة العامة عن غيرها من المؤسسات ـ أن الصندوق هو «مؤسسة عامة تدير مرفقاً عاماً».

وقال البعض الآخر[2] أن الصندوق هو «مؤسسة من القطاع الخاص تدير مرفقاً عاماً».

---

(١) د. ناجي شوفاني، في «محاضرات في قانون الضمان الاجتماعي والأنظمة المتممة له»، ص ١٧، ط ١٩٧٢، ومن هذا الرأي أيضاً الدكتور أنطوان بارود في محاضراته لعام ١٩٧١ ـ ١٩٧٢، في كلية الحقوق الجامعة اللبنانية، ص ١٦؛ والدكتور نقولا أسود في محاضراته لعام ١٩٧٣ ـ ١٩٧٤، في كلية الحقوق الجامعة اللبنانية، ص ٣٤؛ والدكتور عصام القيسي: عقود العمل الجماعية، ١٩٧٤، ص ٩؛ والدكتور عامر عبد الملك؛ الموجز في قانون الضمان الاجتماعي، ١٩٨٨، ص ٢٢، وقد أشار بدوره إلى المراجع الثلاثة الأخيرة في نفس المرجع، ص ٢١، هامش (١).

(٢) «الضمان الاجتماعي في خمس سنوات» الجزء الأول، ص ٣، من منشورات المديرية العامة للضمان الاجتماعي.

و «الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بين الواقع والأماني» بحث من إعداد مركز النشر اللبناني التابع لوزارة الإعلام، منشور في مجلة «دراسات لبنانية» الصادرة عن المركز المذكور، عدد كانون الثاني ـ شباط سنة ١٩٨٢، ص ٦٣.

ويستند أصحاب الرأي الأخير إلى جملة من الأسباب يمكن إيجازها بالآتي:

١ ـ إن مشروع قانون الضمان الاجتماعي الموضوع سنة ١٩٥٩ بالاستناد إلى المشروع التمهيدي لسنة ١٩٥٦، قد عرف الصندوق بأنه «مؤسسة عامة مستقلة ذات طابع اجتماعي» (المادة ١/٢)، وإن الأسباب الموجبة لهذا المشروع قد تضمنت نفس التعريف، بينما عرفه مشروع القانون المعجل المحال على مجلس النواب بموجب المرسوم رقم ١٢٥٣٩ تاريخ ١٦/٤/١٩٦٣، ثم القانون المنفذ فيما بعد بموجب المرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ٢٦/٩/١٩٦٣ (قانون الضمان الاجتماعي)، بأنه «مؤسسة مستقلة...» مسقطاً كلمة «عامة» الواردة في المشرع الأول. وهذا يعني ـ في نظر أصحاب الرأي ـ أن المشترع قد عدل عن غايته الأولى في اعتبار الصندوق مؤسسة عامة[1].

٢ ـ إن المشترع اللبناني استلهم في وضع قانون الضمان الاجتماعي نظام الضمان الاجتماعي العام الفرنسي من حيث التركيب والمحتوى، وأنه بمقتضى النصوص المنشئة لهذا النظام تعتبر صناديق الضمان الاجتماعي مؤسسات من القطاع الخاص باستثناء بعضها[2].

= وجاء في قرار لمجلس العمل التحكيمي في بيروت، رقم ٥٦ تاريخ ٩/٣/١٩٩٤ (الرئيس الشخيبي) أنه بالنظر لصراحة نص المادة الأولى فقرتها الثانية من قانون الضمان الاجتماع التي تعتبر أن صندوق الضمان الاجتماعي هو مؤسسة مستقلة ذات طابع اجتماعي (وليس تجاري) تخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري، ولا تخضع لرقابة الخدمة المدنية، لا لرقابة التفتيش المركزي، لا تسري عليها أحكام المرسوم الاشتراعي عدد ١٥٠ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩، لا يمكن اعتبار الضمان الاجتماعي بأي حال من الأحوال إدارة من إدارات القطاع العام أو مؤسسة من مؤسساته، أو فع من فروع هذه المؤسسات.

(١) و (٢) «الضمان الاجتماعي في خمس سنوات» الجزء الأول، ص ٣.

٣ ـ إن الصندوق ذو أهمية مميزة على صعيد الوطن ويعمل على تحقيق الأهداف السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي شاءها المشترع وهو يخضع لرقابة الدولة، والدولة ممثلة في مجلس الإدارة. وإن تنفيذ وتحديد الاشتراكات مقيدة بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء[١].

٤ ـ إن العلاقات القائمة بين الصندوق ومستخدميه، هي علاقات استخدام تخضع قانون العمل، ولمحاكم العمل[٢].

٥ ـ إن الصندوق يتمتع بقدر من الحرية التي تتمتع بها المؤسسات الخاصة، في أدائه لمهمته[٣].

ونحن نميل إلى الرأي الأول الذي يقول بأن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي هو مؤسسة عامة. ونجد تأييداً لهذا الرأي:

١ ـ في نص المادة الثانية من المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٣/ ١٢/ ١٩٧٢ التي عرفت المؤسسة العامة بأنها المؤسسة «التي تتولى مرفقاً عاماً، وتتمتع بالشخصية المعنوية، والاستقلالين المالي والإداري»، وهذه العناصر متوفرة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، كما يتبين من التعريف الذي أعطته المادة ١/ ٢ من قانون الضمان الاجتماعي، لهذا الصندوق، والذي أوردنا نصه آنفاً.

٢ ـ بقرار مجلس شورى الدولة رقم ١٢٥ تاريخ ١٥/ ٤/ ١٩٧٢ الذي ورد فيه أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي هو مؤسسة عامة من نوع خاص باعتبار أنه يخرج في بعض أحكام تنظيمه عن الأحكام التي تخضع

---

(١) «الضمان الاجتماعي في خمس سنوات» الجزء الأول، ص ٣.

(٢) و (٣) «دراسات لبنانية» مجلة تصدر عن وزارة الإعلام ـ مركز النشر اللبناني ـ عدد كانون الثاني ـ شباط ١٩٨٢، ص ٦٣ من بحث بعنوان: «الصندوق الوطني للضمان الاجتماع بين الواقع والأماني»، إعداد مركز النشر اللبناني.

لها المؤسسات العامة المحددة في قانون المصالح المستقلة[1].

٣ ـ في الرأي الذي أبدته هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل تعقيباً على إيداع وزير العمل رقم ٣/٤٧٨ تاريخ ١٩٧١/١/٢٧، الذي اعتبرت فيه أن الصندوق هو مؤسسة عامة[2]، وكذلك في مطالعتها رقم ٩١/١٧٠ تاريخ ١٩٩١/٧/٢٩ التي أكدت فيها أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي هو من مؤسسات القانون العام.

٤ ـ في قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت، رقم ٨١٤٦ تاريخ ١٩٧١/١١/٩ الذي قال فيه إن «الصندوق شخص معنوي من القطاع العام، بدليل أنه يؤمن خدمة عامة، وقد أنشىء بمبادرة رسمية، وليست فردية، وتخضع لوصاية وزارة العمل... ويتألف مجلس إدارته من أشخاص تسمي بعضهم السلطة الإدارية، وتصادق على انتخاب البعض الآخر... والانتساب لنظامه إلزامي... مما يستجمع عناصر المؤسسة العامة»[3].

٥ ـ في الرأي الاستشاري رقم ١٧٤ تاريخ ١٩٧١/١١/٤ الصادر عن ديوان المحاسبة، والذي جاء فيه أن «كل ما يرعى الدولة والمؤسسات العامة، يرعى صندوق الضمان الاجتماعي[4] (مجموعة ديوان المحاسبة الاستشارية لسنة ١٩٧١، ص ٢٥٨، وكذلك في رأيه الاستشاري رقم ٢٣ تاريخ ١٩٨٤/١٠/١٤ الذي اعتبر فيه أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مؤسسة عامة ذات طابع اجتماعي.

٦ ـ في قرار الهيئة الاتهامية في بيروت رقم ٨٩ تاريخ ١٩٧٨/٦/٨، الذي جاء فيه «أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يشكل بنظر القانون

(١) أشار إليه رفيق سلامة، في المرجع السابق، ص ٢٩٤.

(٢) و (٣) و (٤) أشار إليها الدكتور عبد الملك في المرجع السابق، ص ٢١.

اللبناني إدارة عامة، وبالتالي فإن المستخدمين الذين يعملون لديه هم موظفون بالمعنى المقصود في المادة ٣٥٠ من قانون العقوبات»[١].

أما الحجج التي أوردها أصحاب الرأي المخالف فيمكن الرد عليها بما يلي:

١ ـ إن سقوط كلمة عامة من المشروع الأول لقانون الضمان الاجتماعي لا يعني بالضرورة أن المشترع يعتبر أن الصندوق «مؤسسة خاصة»، إذ لو كان هذا قصده فعلاً، لنص على ذلك صراحة، ولما اكتفى بإسقاط كلمة عامة من المشروع الأول. خاصة وأن «المؤسسات العامة» هي الصيغة المألوفة لإدارة المرافق العامة، أما المؤسسات الخاصة ذات النفع العام Les établissements d'utilité public، فهي مؤسسات تقوم إلى جانب المؤسسات العامة في إدارة هذه المرافق وهي تنشأ في الأصل بمبادرة من الأفراد، وإن كان يحدث أحياناً أن يتولى المشرع إنشاءها[٢].

٢ ـ إذا كان المشترع اللبناني قد استلهم في وضع قانون الضمان الاجتماعي نظام الضمان الاجتماعي العام في فرنسا، وإذا كان بعض صناديق الضمان الفرنسية، تعتبر بموجب ذلك النظام من مؤسسات القطاع الخاص، وإذا جاز تبعاً لذلك وصف صندوق الضمان في لبنان بما توصف به صناديق الضمان في فرنسا، فإن القياس في الوصف يجب أن يقوم بين

---

(١) العدل ١٩٧٨، عدد ٢ ـ ٢ ـ ٤، ص ٢٣٢؛ وصادر، المرجع السابق، ص ٣٥. وتنص المادة ٣٥٠ عقوبات التي أشار على ما يلي: يدعى موظفاً بالمعنى المقصود في هذا الباب (باب الجرائم الواقعة على الإدارة العامة) كل موظف عام في السلك الإداري أو القضائي وكل ضابط من ضباط السلطة المدنية أو العسكرية أو فرد من أفرادها، وكل عامل أو مستخدم في الدولة أو في «إدارة عامة».

(٢) ڤالين: القانون الإداري، الطبعة السادسة، ص ٣٨٦، بند ٦٣٧؛ ومحمد كامل ليلى نظرية المؤسسة العامة، ص ١٩٥، هامش ١٤٩.

هذا الصندوق وبين ما يقابله في النظام الفرنسي. ويلاحظ أن صندوق الضمان الاجتماع في لبنان يشبه من حيث طبيعته الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في فرنسا، لا الصناديق المحلية أو المناطقية. والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في فرنسا يعتبر مؤسسة عامة وليس مؤسسة خاصة[١] قياساً عليه يجب القول أن **الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في لبنان هو مؤسسة عامة وليس مؤسسة خاصة.**

٣ ـ إن الأهمية المميزة للضمان الاجتماعي، وخضوع الصندوق، في أدائه لمهامه، لوصاية الدولة، وتمثيل الدولة في مجلس الإدارة، وتحديد وتنفيذ معدلات الاشتراكات بمراسيم تصدر في مجلس الوزراء، هي في الغالب من المعايير المشتركة بين المؤسسات العامة والمؤسسات الخاصة ذات النفع العام، وعلى أي حال، فهي أكثر التصاقاً بالمؤسسات العامة منها بالمؤسسات الخاصة ذات النفع العام[٢].

٤ ـ إن خضوع الصندوق، في علاقاته بمستخدميه، لقانون العمل، ومحاكم العمل، وكذلك الحرية التي يتمتع بها في أدائه لمهامه، هي من نتائج طابعه الاجتماعي، إذ من المسلم به، أن المرافق العامة ذات الطابع الاجتماعي، يخضع لمزيج من قواعد القانون العام وقواعد القانون الخاص، وتتمتع بقدر من الحرية في أدائها لمهامها، وذلك قياساً على المرافق العامة الاقتصادية والتجارية.

---

(١) Dupeyroux. op.cit. p.621-622 وعزيز إبراهيم، المرجع السابق، ص ١٠٨، ورفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٢٩٣.

(٢) بشأن معايير التميز بين المؤسسة العامة وغيرها من المؤسسات، انظر محاضرات الدكتور محمد كامل ليلى في نظرية المؤسسة العامة، التي ألقيت على طلاب الدراسات العليا في الجامعية اللبنانية سنة ١٩٧٠، والتي جمعت في كتاب نشرته جامعة بيروت العربية سنة ١٩٧٨ تحت عنوان «نظرية المؤسسات العامة».

وهكذا نتبين في ضوء ما تقدم أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي هو مؤسسة عامة وليس مؤسسة خاصة، ويترتب على اعتبار الصندوق مؤسسة عامة ما يلي:

١ ـ عدم جواز الحجز على أمواله، سنداً للمادة ١/٨٦ من قانون أصول المحاكمات المدنية التي تمنع الحجز على «أموال الدولة وسائر الأشخاص المعنويين ذوي الصفة العامة» لكي تبقى مرصودة على تحقيق الغرض المخصصة من أجله، وهو غرض يتعلق بالنفع العام.

٢ ـ تمتعه ببعض امتيازات السلطة العامة في مجال تقدير الاشتراكات[١]، حيث يكون للقرارات التي يتخذها قوة تنفيذية؛ وفي مجال المراقبة وضبط المخالفات، حيث يكون للمحاضر وبيانات التكليف المالي والتقارير التي ينظمها مفتشو الصندوق صحيحة حتى إثبات العكس[٢]،

---

(١) نصت المادة٧٨ من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي:
«في حال امتناع رب العمل عن تقديم المستندات المتعلقة بالأجور خلال المهلة المحددة، أو في حال امتناعه، خلال المهل نفسها عن تقديم الجداول أو غيرها من التصاريح المنصوص عليها في نظام الصندوق الداخلي، أو إذا كانت هذه المستندات ناقصة، فإن الصندوق يوجه له إنذاراً، بكتاب مضمون يدعوه فيه إلى تسوية وضعه والتقيد بالأحكام القانونية والتنظيمية خلال ثمانية أيام من تبلغه الإنذار، وإذا تمنع رب العمل عن التقيد بمضمون الإنذار ضمن المهلة المذكورة يكون للصندوق حكماً حق تقدير المبلغ الإجمالي للاشتراكات المتوجبة عليه بصورة قطعية، ويتم تنفيذ القرارات المتعلقة بتقدير الاشتراكات مباشرة بواسطة دائرة الأجراء».

(٢) نصت المادة ٥/٧٧ من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي:
«تعتبر محاضر ضبط المخالفات وبيانات التكليف المالي والتقارير التي ينظمها المفتشون بنتائج أعمال المراقبة وفقاً لأحكام الفقرة ٢ من هذه المادة، صحيحة حتى إثبات العكس وتستكمل المعلومات المتعلقة بهوية المخالف ومحل إقامته بواسطة النيابة العامة الاستئنافية إذا رفض المخالف إعطاء هذه المعلومات أو تعذر على المفتش الحصول عليها».

وحيث يتمتع هؤلاء المفتشون بالحماية الجزائية المنصوص عليها في المادة ٩/٧٧ من قانون الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى الحماية المنصوص عليها في قانون العقوبات[1].

ولا شك أن الامتيازات التي يتمتع بها الصندوق في مجال تقدير الاشتراكات وتحصيلها تسهّل عليه كثيراً تحصيل مستحقاته، نظراً لتعدد مدينيه، وما يمكن أن يسببه له ذلك من عنت، إذا ما اضطر إلى الالتجاء إلى القضاء لاستصدار حكم بتقرير الالتزام، والقيام بعد ذلك بتنفيذه وفقاً للإجراءات العادية، في كل مرة يريد فيها المطالبة بحقه.

كما أن الامتيازات التي يتمتع بها في مجال المراقبة وضبط المخالفات، ضرورية لقيامه بالمهام الموكولة إليه.

---

(١) المادة ٩/٧٧ وقد نصت على ما يلي: «إذا تعرض صاحب العمل أو ممثله أو أي شخص مرتبط بهما أو بالمؤسسة للمفتش أثناء قيامه بوظيفته أو بسببها أو منعه من القيام بها، أو عرقلة أعماله، يعاقب بالإضافة إلى الأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات بغرامة تتراوح بين ٥٠٠ و ١٠٠٠ ليرة لبنانية، وبالحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر، أو بإحدى هاتين العقوبتين على أن تضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة».
ونصت المادة ١٠/٧٧ على أنه «يمكن لمفتش الصندوق أن يطلبوا مؤازرة ومعاونة الإدارات العامة وقوى الأمن، لتنفيذ المهام الموكولة إليهم».
وجاء في قرار للهيئة الاتهامية في بيروت صادر بتاريخ ١٩٧٨/٦/٨ تحت رقم ٨٩، وغير منشور، «أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يشكل بنظر القانون اللبناني إدارة عامة، وبالتالي فإن المستخدمين الذين يعملون لديه هم موظفون بالمعنى المقصود في المادة ٣٥٠ من قانون العقوبات».
وتنص المادة ٣٥٠ من قانون العقوبات على ما يلي: «يعد موظفاً بالمعنى المقصود في هذا الباب (باب الجرائم الواقعة على الإدارة العامة) كل موظف في الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات والجيش والقضاء وكل عامل أو مستخدم في الدولة وكل شخص عيّن أو انتخب لأداء خدمة عامة ببدل أو بغير بدل» وجاء في المادة ٣٨٣ من قانون العقوبات. فقرتها الأخيرة: «يراد بالموظف كل شخص عيّن أو انتخب لأداء وظيفة أو خدمة عامة ببدل أو بغير بدل».

ملاحظة: بالإضافة إلى هذه الامتيازات التي تقتضيها طبيعة الصندوق كمؤسسة عامة، هناك امتيازات أخرى يتمتع بها الصندوق بمقتضى قانون الضمان الاجتماعي ذاته. فوفقاً للمادة ٦/٧٣ من هذا القانون «تتمتع جميع الديون المتوجبة للصندوق على أصحاب العمل، والأشخاص الخاضعين للضمان، ولا سيما الاشتراكات وزيادات التأخير، ومبالغ التسوية المنصوص عليها في المادة ٥٤ من قانون الضمان **بصفة الامتياز وتصنف مباشرة بعد دين الخزينة، ويعفى هذا الامتياز من التسجيل**».

وبمقتضى هذا النص تتمتع جميع ديون الصندوق بامتياز عام يشمل كل أموال مدينيه المنقولة وغير المنقولة ويأتي هذا الامتياز بعد دين الخزينة في المرتبة، ولا يخضع للتسجيل في السجل العقاري.

وكذلك قررت المادة ٦٧ من قانون الضمان الاجتماعي إعفاء الصندوق من جميع الضرائب والرسوم، فنصت الفقرة الأولى من هذه المادة على أنه «يعفى الصندوق من تسديد جميع الضرائب والرسوم بما فيه رسم الطابع، والرسوم القضائية والعقارية والضرائب المتوجبة على العقارات التي يمكن أن يتملكها الصندوق».

«تستفيد من الإعفاء البريدي المراسلات الموجهة إلى الصندوق والصادرة عنه».

ونصت الفقرة الثانية من المادة ٦٧ نفسها، على أنه «يمكن أن تعفى من الرسوم الجمركية المستحضرات الصيدلية وآلات البروتيز والنظارات وغيرها من الأدوات الطبية أو الجراحية المستوردة لحساب الصندوق».

وكما بالنسبة للصندوق، كذلك بالنسبة للمضمونين المستفيدين من تقديمات الضمان الاجتماعي. فقد أعفت الفقرة الثالثة من المادة ٦٧ إياها، هؤلاء من جميع الضرائب والرسوم عن الأموال المقبوضة عن كافة

المعاملات والمنازعات التي يثيرها تطبيق هذا القانون ولا سيما طلبات التقديمات الصادرة عن المضمونين».

٣١٣ ـ الطابع الاجتماعي للصندوق:

رأينا أن المادة ١/٢ من قانون الضمان الاجتماعي تعرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بأنه «مؤسسة مستقلة ذات طابع اجتماعي...». والطابع الاجتماعي للصندوق مستمد من طبيعة المرفق العام الذي يقوم الصندوق على إدارته، وهو مرفق الضمان الاجتماعي. وهذا الطابع الاجتماعي للصندوق هو الذي يميزه عن المرافق العامة ذات الطابع الإداري. ويظهر أثر هذا الطابع في خضوع الصندوق للقانون الخاص وللقضاء المدني قياساً على المرافق العامة الاقتصادية والتجارية[١]، وتمتعه بقدر من الحرية في أداء مهمته.

فبمقتضى المادة ٤/٦ من قانون الضمان الاجتماعي، يخضع جميع موظفي الصندوق أياً كانت فئتهم، لأحكام قانون العمل، باستثنا موظفي الدولة الموضوعين خارج الملاك والملحقين به، إذ يبقى هؤلاء خاضعين لنظامهم.

وبمقتضى المادة ٨٥ من نفس القانون، إن الخلافات والمنازعات التي قد يثيرها تطبيق هذا القانون بين المضمونين وأراب العمل، أو بين الصندوق وأرباب العمل أو المضمونين، هي من اختصاص محاكم العمل، باستثناء الخلافات حول المرض أو القدرة على العمل أو الحالة الصحية أو تاريخ الشفاء أو التئام الجروح، الناتجة عن طارىء عمل أو مرض مهني

(١) انظر في ذلك: لاروك، النزاع الاجتماعي، والقضاء الاجتماعي، دراسات ووثائق لمجلس الدولة، ١٩٥٣، ص ٣٣، القانون الاجتماعي، ١٩٥٤، ص ٢٧١ وما بعدها.

التي تحل عن طريق التحكيم الطبي، وفقاً لأحكام المادة ٨٤[١] من قانون الضمان.

وبمقتضى المادة ٢٢ من قانون الضمان، وضمن نطاق التوظيفات المنصوص عليها من المادة ٣[٢] من القانون المذكور، يستطيع الصندوق أن يبني أو ينشيء أو يستثمر لحسابه الخاص مستوصفات ومؤسسات طبية أو صيدلية، مع مراعاة الأحكام القانونية التي تنظم مهنة الطب واصيدلة، كما يستطيع أن يستورد مباشرة من الخارج ما يحتاج إليه من مستحضرات صيدلية ومواد طبية أو جراحية.

ومن البديهي القول أنه في نشاطه هذا إنما يخضع لأحكام القانون الخاص وللقضاء العادي.

وكذلك أعفت المادة ١/ ٥ من قانون الضمان الاجتماعي الصندوق من الخضوع لمراقبة الخدمة المدنية، والتفتيش المركزي، كما أعفته المادة ١/ ٣ من الخضوع لرقابة ديوان المحاسبة المسبقة.

ومما لا شك فيه أن هذه الإعفاءات تتيح للصندوق قدراً من الحرية في أدائه لمهامه.

---

(١) تنص المادة ٨٤ على ما يلي: «في حال قيام خلاف حول المرض أو القدرة على العمل أو الحالة الصحة أو تاريخ الشفاء أو التئام الجروح بنتيجة طارىء عمل أو مرض مهني، ينظر في الخلاف الطبيب المعالج وطبيب الصندوق المراقب معاً. وفي حال اختلافهما يعين مدير عام الصندوق لجنة مؤلفة من ثلاثة خبراء يؤخذون من لائحة خبراء اختصاصيين يضعها مجلس إدارة الصندوق وتصدق بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، ويكون قرارهم قطعياً وغير قابل أي طريق من طرق المراجعة».

(٢) التي تشير إلى تنظيم وتعيين اللجنة المالية المكلفة بتوظيف أموال الصندوق لآجال قصيرة أو متوسطة أو طويلة تحت سلطة مجلس إدارة الصندوق الذي يتحمل مسؤولية سياسة التوظيفات.

٣١٤ ـ الشخصية المعنوية للصندوق:

الشخصية العنوية هي أحد أركان المؤسسة العامة، وهذا يعني أن لكل مؤسسة عامة شخصيتها المعنوية المستقلة عن شخصية الدولة. والصندوق ـ كما رأينا ـ هو مؤسسة عامة. ولذلك كان من الطبيعي أن تكون له هذه الشخصية المستقلة. ويترتب على تمتع الصندوق بالشخصية المعنوية عدة نتائج ملازمة لهذه الشخصية، إذ يكون له ذمة مالية مستقلة عن ذمة الدولة، وميزانية مستقلة عن ميزانيتها، ويكون له أمواله وحقوقه الخاصة به، يوجهها لتحقيق الغرض الذي قام من أجله، ويكون له أهلية التعاقد وقبول الهبات والوصايا، ويكون له حق التقاضي، والاستقلال في إدارة أمواله وشؤونها، وذلك مع عدم الإخلال بما للدولة من حق الرقابة (الوصاية) عليه، ويكون له نائب يعبر عن إرادته، ويمثله في تصرفاته، وأمام القضاء.

وخلاصة القول، إن الشخصية المعنوية التي يتمتع بها الصندوق تؤدي إلى استقلاله مالياً وإدارياً بما يستلزمه هذا الاستقلال من مقومات ودعائم تمكن الصندوق من العمل بحرية لتحقيق الهدف المنشود متحملة نتائج هذا العمل القائم على الاستقلال. وقد عبرت عن هذه النتيجة المادة ١/٢ من قانون الضمان الاجتماعي بقولها «إن الصندوق هو مؤسسة مستقلة... تتمتع بالشخصية المعنوية، وبالاستقلال المالي والإداري».

ولكن هذا الاستقلال المالي والإداري المترتب على الشخصية المعنوية للصندوق، لا يعني انفصاله عن الدولة انفصالاً تاماً بحيث تنقطع الصلات بينهما، فذلك أمر غير معقول، فالصندوق باعتباره هيئة لا مركزية، يرتبط بالدولة ـ رغم الاستقلال الممنوح له ـ برباط وثيق عن طريق ما يعرف بالوصاية الإدارية، فهذه الوصاية تحقق وحدة الدولة من الناحية الإدارية، وتربط الهيئات اللامركزية بالمركزية[1].

(١) محمد كامل ليلى، المرجع السابق، ص ١١٧. هذا، وينتقد البعض استعمال كلمة

٣١٥ ـ مركز الصندوق وحقه في إنشاء مكاتب إقليمية ومحلية:

نصت المادة ٢/١ من قانون الضمان الاجتماعي على أن مركز الصندوق في بيروت ويحق له إنشاء مكاتب إقليمية ومحلية. وهذا يعني أن نظام الضمان الاجتماعي في لبنان يأخذ بنظام المركزية في التخطيط، واللامركزية في التنفيذ، ذلك لأن المكاتب الإقليمية والمحلية هي الهيئات الأساسية في إدارة الضمان الاجتماعي لارتباطها الوثيق بالقطاع الذي تؤدي له خدماته.

٣١٦ ـ رقابة الدولة على أعمال الصندوق:

لقد أخضع قانون الضمان الاجتماعي نشاط الصندوق من الناحيتين الإدارية والمالية لرقابة (وصاية) الدولة، لكي لا يسيء استخدام استقلاله في إدارة مرفق الضمان الاجتماعي، فيضر بذلك بالهدف الذي وُجد لتحقيقه. والدولة في ممارستها لهذه الرقابة، تحاول دائماً أن توفق بين المصلحة العامة من جهة، والاستقلال الضروري اللازم توفيره للصندوق من جهة أخرى.

= «الوصاية» (La tutelle) ويقترح إبدالها بكلمة «الرقابة» لأن الوصاية بحد ذاتها، اصطلاح قانوني خاص بالقانون المدني، وهي تهدف حصراً إلى حماية القاصر أو فاقد الأهلية الخاضع لمقتضياتها. أما في القانون الإداري، ومع أن فكرة النقص في الأهلية القانونية للهيئة اللامركزية، بلدية كانت أو مؤسسة عامة، ليست مستبعدة... فإن الوصاية لا تهدف فقط إلى حماية الهيئة اللامركزية ومصالحها كافة، وإن يكن مثل هذا الهدف وارداً وغير مستبعد أيضاً...، فإن الهدف الأل والأساس لهذه «الوصاية» هو الحفاظ على المصلحة العامة، وحمايتها من التجاوزات والممارسات التعسفية التي قد ترتكبها السلطات اللامركزية... (يوسف سعد الله الخوري، مجموعة القانون الإداري، ج ٢: إدارة المؤسسات العامة والمرافق العامة...، والمنشورات الحقوقية، صادر، ١٩٩٩، ص ١٠٨).

وتحقيقاً لهذه الرقابة أخضعت المادة ١/٣ من قانون الضمان الاجتماعي الصندوق:

أ ـ لوصاية وزارة العمل[١] بواسطة مفوض الحكومة لدى الصندوق[٢].

ب ـ لوصاية مجلس الوزراء المسبقة.

ج ـ لرقابة ديوان المحاسبة المؤخرة دون أية رقابة مسبقة.

ولكن قانون الضمان الاجتماعي (م ١/٥) أعفى الصندوق من الخضوع لمراقبة مجلس الخدمة المدنية[٣]، ولمراقبة التفتيش المركزي[٤]. ولا تسري عليه أحكام المرسوم الاشتراعي رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٣/١٢/

---

(١) كانت وزارة العمل بتاريخ صدور قانون الضمان الاجتماعي عام ١٩٦٣ تحمل اسم «وزارة العمل والشؤون الاجتماعية». وقد عدلت هذه التسمية بموجب المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي رقم ١٥٧ تاريخ ١٦ أيلول سنة ١٩٨٣ فأصبحت «وزارة العمل» ولذلك استعملنا هنا هذه التسمية الأخيرة، رغم أن نص المادة ١/٣ من قانون الضمان الاجتماعي يذكر «وزارة العمل والشؤون الاجتماعية».

(٢) البند (أ) من الفقرة (٣) من المادة الأولى من قانون الضمان الاجتماعي.

(٣) يمارس مجلس الخدمة المدنية الصلاحيات الي تنيطها به القوانين والأنظمة في ما يتعلق بتعيين الموظفين وترقيتهم وتعويضاتهم ونقلهم وتأديبهم وصرفهم من الخدمة وسائر شؤونهم الذاتية، ويسعى إلى رفع مستوى الموظفين المسلكي، لا سيما عن طريق إعدادهم للوظيفة، وتدريبهم أثناء الخدمة (م ٢ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ المتعلق بإنشاء مجلس الخدمة المدنية).

(٤) يتولى التفتيش المركزي:
أ ـ مراقبة الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات بواسطة التفتيش على اختلاف أنواعه.
ب ـ إبداء المشورة للسلطات الإدارية عفواً وبناء على طلبها.
جـ ـ تنسيق العمل بين عدة إدارات عامة.
د ـ القيام بالأعمال والدراسات والتحقيقات التي تكلفه بها السلطات (المادة ٢ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٥ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ المتعلق بإنشاء التفتيش المركزي).

١٩٧٢ المتعلق بالمؤسسات العامة[١].

ونتحدث فيما يلي على الرقابة على أعمال الصندوق بصورها الثلاث المذكورة آنفاً:

٣١٧ ـ (أ) وصاية وزارة العمل:

يخضع الصندوق لوصاية وزارة العمل باعتباره من المؤسسات العامة التابعة لها. ويمارس هذه الوصاية وزير العمل بواسط مفوض حكومة تحدد صلاحياته بمرسوم تطبيقي يتخذ في مجلس الوزراء[٢]. وبموجب المرسوم التطبيقي رقم ١٥٢٥٥ تاريخ ١/٢/١٩٦٤ الصادر عن مجلس الوزراء بهذا المعنى يقوم بوظيفة مفوض الحكومة لدى الصندوق المدير العام لوزارة العمل، ويمارس الصلاحيات المحددة فيه[٣].

---

(١) لقد حل هذا المرسوم الاشتراعي محل المرسوم الاشتراعي رقم ١٥٠ تاريخ ١٢/٦/ ١٩٥٩ المتعلق بالمؤسسات العامة، والذي وردت الإشارة إليه في الفقرة الأخيرة من المادة الأولى من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) البند (أ) من الفقرة (٣) من المادة الأولى من قانون الضمان الاجتماعي.

(٣) لقد حدد المرسوم رقم ١٥٢٥٥ المذكور صلاحيات مفوض الحكومة لدى الصندوق على النحو التالي:

أ ـ يحضر هو أو من ينتدبه به جميع جلسات مجلس الإدارة، ويمكنه حضور جلسات اللجنة الفنية. ويكون له في هذه الجلسات صوت استشاري فقط، ويجب أن يبلغ نسخة عن جداول الأعمال ومحاضر الجلسات (المادة ٢ من المرسوم المذكور).

ويتولى بصورة خاصة:

ـ بيان السياسة العامة التي تعتمدها سلطة الوصاية والحكومة تجاه الصندوق.

ـ إبلاغ مجلس الإدارة قرارات الرفض المنصوص عنها في المادة الثالثة (الفقرة الخامسة) من قانون الضمان الاجتماعي (أي رفض الموافقة على القرارات الخاصة، لرقابة شاملة الوصاية).

ـ طلب دعوة مجلس الإدارة إلى اجتماع يعقد فوق العادة.

ـ طلب إعادة درس المقررات التي يتخذها مجلس الإدارة خلال الخمسة أيام التي تعقب كل قرار.

وتتمثل وصاية وزير العمل على نشاط الصندوق في اشتراط موافقته على أعمال الصندوق التالية[1]:

١ ـ إقرار الأنظمة الداخلية للصندوق ونظام المستخدمين وسلسلة الرتب والرواتب لمختلف أجهزة الصندوق.

٢ ـ إقرار الموازنة الإدارية للصندوق والموازنات الملحقة.

٣ ـ البت بقطع حسابات الموازنة الإدارية، والموازنات الملحقة وسائر حسابات الصندوق وإقرار الميزانية العمومية، والتقارير والبيانات الإيضاحية المحددة في نظام الصندوق.

٤ ـ تحديد الأولويات في التوظيفات الاجتماعية.

٥ ـ تحديد أسس إنشاء المكاتب المحلية والإقليمية.

ويرفع مجلس الإدارة هذه المقررات خلال ثمانية أيام، إلى سلطة الوصاية بواسطة مفوض الحكومة مقرونة بمطالعته. ويرفق بها محضر الجلس العائد لها (فقرة ٤ من المادة ٣ من قانون الضمان).

وتهدف هذه الرقابة إلى التثبت من سلامة وشرعية المقررات المذكورة. وإن أي تجاوز لهذا الهدف يجعل من الرقابة المذكورة عملاً إدارياً مشوباً بعيب الانحراف في استعمال السلطةDétournement de pouvoir

---

= ـ طلب المستندات التي يراها مفيدة لتمكينه من إجراء رقابة على نشاط أو تقصير الصندوق الوطني وكذلك على المخطط المالي.
ـ إبداء الرأي في الطلب الذي يمن أن يقدم بعزل مدير عام الصندوق.
ـ إبلاغ قرارات التحكيم في حال وجود خلاف ين مجلس الإدارة واللجنة المالية وفقاً للمادة ٦٤ من قانون الضمان.
ـ إبداء المطالعة في كافة الخلافات التي تعرض على مجلس الوزراء.

(١) الفقرة الثانية من المادة الثالثة من قانون الضمان الاجتماعي المعدلة بالقانون رقم ١٢/ ٧٨.

ومستوجباً الإبطال[1].

ويجب على سلطة الوصاية أن تبت بهذه المقررات، بمهلة شهر من تاريخ تسلمها إياها. وتعتبر هذه القرارات مصدقة حكماً بعد انتهاء المهلة المذكورة، إذا لم تبلغ سلطة الوصاية مجلس الإدارة رفضها المعلل (فقرة ٥ من المادة ٣ من قانون الضمان).

ولمجلس الإدارة أن يطلب من مجلس الوزراء حل كل خلاف قد ينشأ بينه وبين سلطة الوصاية (فقرة ٦ من المادة ٣ من قانون الضمان).

وتجدر الإشارة إلى أن موافقة وزير العمل على أعمال الصندوق الخاضعة لوصايته يجب أن تنصب على العمل بأكمله. فإما أن يوافق على القرار المعروض عليه، وإما أن يرفضه. ولكن ليس له حق التعديل فيه، لأن التعديل ينطوي في حقيقته على قرار جديد، وهو ما لا تملكه سلطة الوصاية لأنه يملك استقلال الصندوق.

غير أن تصديق سلطة الوصاية على قرار الصندوق لا يقيده، إذ يستطيع الصندوق الرجوع عن قراره رغم التصديق عليه، لأن القرار يعتبر من حق الصندوق كمؤسسة عامة مستقلة، وهو بذاته قرار تنفيذي. وكل ما في الأمر أن تنفيذه مشروط بالتصديق عليه من قبل سلطة الوصاية. وهذا التصديق يعتبر عنصراً خارجاً عن القرار[2].

٣١٨ ـ (ب) وصاية مجلس الوزراء المسبقة:

تنقسم وصاية مجلس الوزراء على نشاط الصندوق إلى نوعين: نوع

---

(١) يوسف سعد الله الخوري، مجموعة القانون الإداري؛ ج ٢؛ إدارة المرافق العامة والمؤسسات العامة. . . المنشورات الحقوقية، صادر ١٩٩٩، ص ١١٨.

(٢) محمد كامل ليلى، نظرية المؤسسة العامة، ص ٥٣.

يتناول الوصاية على أعمال مجلس الإدارة، وقد ورد النص عليه في المادة ٢/٣ من قانون الضمان الاجتماعي. وآخر يتناول الوصاية على بعض أشخاص وهيئات الصندوق، وقد ورد النص عليه في أماكن مختلفة من القانون المذكور.

٣١٩ ـ أ ـ الوصاية على أعمال مجلس الإدارة:

تتناول وصاية مجلس الوزراء على أعمال مجلس إدارة الصندوق، ضرورة موافقته على المقررات التالية:

١ ـ تنظيم وتعيين اللجنة المالية المكلفة بتوظيف أموال الصندوق لآجال قصيرة ومتوسطة وطويلة، وفقاً لأحكام المادة ٢/٦٤ من قانون الضمان الاجتماعي التي تنص على أن «تنشأ بمرسوم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل ووزير المالية وإنهاء مجلس إدارة الصندوق، لجنة مالية تكلف بتوظيف أموال الصندوق لآجال قصيرة ومتوسطة وطويلة، ويحدد تشكيلها وصلاحياتها في نص المرسوم وتوضع تحت تصرف سلطة مجلس إدارة الصندوق الذي يتحمل مسؤولية سياسة التوظيفات».

٢ ـ الترخيص لمدير عام الصندوق باكتساب أو بيع الأموال غير المنقولة التي تتجاوز قيمها المبلغ المحدد في النظام الداخلي، وذلك عندما تكون تلك الأموال مخصصة لعمل الصندوق الداخلي أو للمصالح الاجتماعية التي تكون سلطته المباشرة.

وعلى هذا النحو فإن القرارات التي يتخذها مجلس إدارة الصندوق بشأن تعيين وتنظيم اللجنة المالية، أو بشأن الترخيص لمدير عام الصندوق باكتساب أو بيع الأموال غير المنقولة في الحدود المبينة أعلاه، لا تكون

نافذة إلاّ إذا اقترنت بموافقة مجلس الوزراء. وتصدر هذه الموافقة بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس إدارة الصندوق.

ويستغنى عن صدور هذا المرسوم بالنسبة لقرار مجلس الإدارة المتعلق بالترخيص لمدير عام الصندوق باكتساب أو بيع الأموال غير المنقولة، ويعتبر هذا القرار نافذاً دون حاجة لصدور مرسوم به، إذا لم تبلغ سلطة الوصاية مجلس الإدارة رفض مجلس الوزراء المعلل لقراره هذا، خلال شهر من تاريخ تسلمه إياه.

ولإبلاغ مجلس الوزراء بقرارات مجلس الإدارة الخاضعة لموافقته، يتعين على هذا الأخير أن يرفع هذه القرارات مع محضر الجلسة العائدة لها إلى سلطة الوصاية بواسطة مفوض الحكومة الذي يحيلها مقرونة بمطالعته، وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ صدورها. وعلى سلطة الوصاية أن ترفع هذه المقررات إلى مجلس الوزراء ليبت بها خلال شهر من تاريخ استلامها.

٣٢٠ ـ (ب) الوصاية على أشخاص وهيئات الصندوق:

تتمثل وصاية مجلس الوزراء على أشخاص وهيئات، الصندوق بما يلي:

١ ـ أن مجلس الوزراء هو الذي يعين الهيئات الأكثر تمثيلاً لأرباب العمل، والهيئات الأكثر تمثيلاً للأجراء، لانتخاب المندوبين الممثلين لكل من هاتين الفئتين، في مجلس إدارة الضمان[1].

٢ ـ إن انتخاب هؤلاء المندوبين يخضع لمصادقة مجلس الوزراء. بمعنى أنهم لا يستطيعون ممارسة مهامهم كأعضاء في مجلس إدارة الضمان

(١) البند ب و ج من الفقرة ١ من المادة ٢ من قانون الضمان الاجتماعي.

قبل هذه المصادقة على انتخابهم[١].

٣ ـ يمكن لمجلس الوزراء أن يطلب من الهيئات الممثلة لأرباب العمل أو من الهيئات الممثلة للأجراء استبدال مندوبها المنتخب بمندوب آخر عندما يرى وجوب هذا الاستبدال[٢].

٤ ـ إن مجلس الوزراء هو الذي يعين المندوبين الرسميين، أي ممثلي الدولة، في مجلس إدارة الضمان (فقرة ٢ من المادة ٢ من قانون الضمان).

٥ ـ مجلس الوزراء هو الذين يعين رئيس وأعضاء اللجنة الفنية لدى الصندوق (فقرة ٣ من المادة ٤ من قانون الضمان).

وكذلك يستطيع مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل، وإنهاء معلل من مجلس الإدارة أن يقرر استبدال رئيس اللجنة أو أحد عضويتها (فقرة ٥ من المادة ٤ من قانون الضمان).

٦ ـ مجلس الوزراء هو الذي يعين ويعزل المدير العام للصندوق، بناء على اقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس الإدارة. (فقرة ١ من المادة ٥ من قانون الضمان).

٣٢١ ـ (ب) الوصاية على الأعمال:

تتمثل وصاية مجلس الوزراء على أعمال الصندوق باشتراط مصادقته على الأعمال التالية[٣]:

١ ـ تنظيم وتعيين اللجنة المالية المكلفة إجراء توظيفات أموال الصندوق لآجال قصيرة أو متوسطة أو طويلة. وفقاً لأحكام الفقرة الثانية من

(١) الفقرة ٢ من المادة ٢ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) الفقرة ٢ من المادة ٢ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٣) الفقرة الأولى من المادة الثالثة من قانون الضمان الاجتماعي.

المادة ٦٤ من قانون الضمان الاجتماعي.

٢ ـ الترخيص للمدير العام باكتساب أو بيع الأموال غير المنقولة التي تتجاوز قيمتها المبلغ المحدد في النظام الداخلي، وذلك عندما تكون تلك الأموال مخصصة لعمل الصندوق الداخلي، أو للمصالح الاجتماعية التي تكون تحت سلطته المباشرة.

وعلى مجلس الإدارة أن يرفع مقرراته هذه مع محضر الجلسة العائد لها إلى سلطة الوصاية بواسطة مفوض الحكومة ومقرونة بمطالعته، وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ صدورها. وعلى سلطة الوصاية أن ترفع هذه المقررات إلى مجلس الوزراء ليبت بها خلال شهر من تاريخ تسلمها.

وإذا لم تبلغ سلطة الوصاية مجلس الإدارة، رفض مجلس الوزراء المعلل لقراره المتعلق بالترخيص للمدير العام باكتساب أو بيع الأموال غير المنقولة على النحو المبين أعلاه، فإن هذا القرار يعتبر مصدقاً ونافذاً من دون حاجة لإصدار مرسوم بهذا الترخيص.

٣٢٢ ـ (ج) رقابة ديوان المحاسبة المؤخرة:

ديوان المحاسبة هو محكمة إدارية تتولى القضاء المالي مهمتها السهر على إدارة الأموال العمومية والأموال المودعة في الخزينة بمراقبة استعمال هذه الأموال والفصل في صحة حساباتها، وقانونية معاملاتها، ومحاكمة المسؤولين عن مخالفة القوانين والأنظمة المتعلقة بها[١].

وللديوان المحاسبة وظيفتان: وظيفة إدارية ووظيفة قضاية[٢].

---

(١) المادة الأولى من قانون ديوان المحاسبة الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ٨٢ تاريخ ١٦/ ٩/ ١٩٨٣ المعدل بالمرسوم الاشتراعي رقم ٥ تاريخ ٢٣/ ٣/ ١٩٨٥ وبالقانون رقم ١٣٢ تاريخ ١٤/ ٤/ ١٩٩٢.

(٢) المادة ٣٠ من قانون ديوان المحاسبة.

فالوظيفة الإدارية يمارسها برقابته على تنفيذ الموازنة. وهذه الرقابة نوعان: رقابة مسبقة، أي سابقة على تنفيذ المعاملة الخاضعة للرقابة، ورقابة مؤخرة، أي لاحقة لتنفيذ المعاملة. والغاية من الرقابة المسبقة هي التثبت من صحة المعاملات المالية، وانطباقها على الموازنة وأحكام القوانين والأنظمة قبل تنفيذها[١].

أما الغاية من الرقابة المؤخرة فهي تقدير المعاملات المالية ونتائجها العامة من حين عقدها إلى حين الانتهاء من تنفيذها وقيدها في الحسابات[٢].

وقد أخضع قانون الضمان الاجتماعي أعمال الصندوق لرقابة ديوان المحاسبة المؤخرة دون الرقابة لمسبقة، مراعاة منه لطبيعة هذه الأعمال، وما تقتضيه من سرعة في التنفيذ، لتمكين الصندوق من تحقيق أهدافه. علماً أن المخالفات التي يتحقق منها الديوان بنتيجة هذه الرقابة المؤخرة تؤدي إلى ملاحقة الموظف المخالف أمامه ـ أي أمام ديوان المحاسبة ـ بوصفه محكمة، وذلك بمقتضى وظيفته القضائية.

وبذلك يكون المشرع قد وفق بين حق الدولة في الرقابة وما تقتضيه أعمال الضمان من سرعة في التنفيذ.

---

(١) المادة ٣٢ من قانون ديوان المحاسبة.

(٢) المادة ٤٥ من قانون ديوان المحاسبة.

الفصل الثاني
أجهزة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

٣٢٣ ـ يتألف الصندوق من الأجهزة الثلاثة التالية، التي تمارس أعمالها في حدود القانون والأنظمة التطبيقية المتعلقة به:

١ ـ مجلس الإدارة.

٢ ـ اللجنة الفنية.

٣ ـ أمانة السر وتخضع أمانة السر لسلطة مدير عام.

ونعرض فيما يلي للأحكام الخاصة بهذه الأجهزة.

٣٢٤ ـ أولاً ـ مجلس الإدارة

(أ) ـ تأليف مجلس الإدارة:

يتألف مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من ممثلي الفرقاء المعنيين بنظام الضمان الاجتماعي وهم: الدولة وأرباب العمل والأجراء، وفقاً لما يلي[١]:

١ ـ ستة مندوبين يمثلون الدولة، يمكن اختيارهم من بين موظفي الإدارات والمؤسسات العامة أو من خارجها.

---

(١) يراجع بشأن تأليف مجلس الإدارة نص المادة ٢ من قانون الضمان الاجتماعي المعدلة بالقانون رقم ٧٨/١٢ تاريخ ١٩٧٨/٤/٢٤.

٢ ـ عشرة مندوبين عن الهيئات المهنية الأكثر تمثيلاً لأرباب العمل غير الزراعيين[١].

٣ ـ عشرة مندوبين عن الهيئات المهنية الأكثر تمثيلاً للأجراء غير الزراعيين[٢] عمالاً ومستخدمين.

٤ ـ مندوبين عن هيئات الزراعيين الأكثر تمثيلاً لأرباب العمل والأجراء يحدد عددهم وطريقة اختيارهم بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل[٣].

إلاّ أن المرسوم المتعلق بمندوبي هيئات الزراعيين الأكثر تمثيلاً لأرباب العمل والأجراء لم يصدر حتى الآن، وبذلك يكون التمثيل في مجلس الإدارة قاصراً على الهيئات غير الزراعية الأكثر تمثيلاً لأرباب العمل والأجراء، وبالتالي فإن مجلس الإدارة بتركيبته الحالية يتألف من ستة وعشرين مندوباً، يمثلون الدولة وأرباب العمل والأجراء غير الزراعيين.

اختيار المندوبين وانتخابهم:

يجب التفريق بالنسبة لاختيار المندوبين الذين يتألف منهم مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بين المندوبين الذي يمثلون الدولة، والمندوبين الذين يمثلون الهيئات المهنية الأكثر تمثيلاً لأرباب العمل والأجراء.

---

(١) و (٢) إن صفة المندوبين غير الزراعية إن بالنسبة لأرباب العمل أو بالنسبة للأجراء، لم يرد عليها نص صريح. غير أنها تستفاد من نص المادتين الأولى والثانية من المرسوم رقم/ ٢٣٩٠/ تاريخ ٢٥ نيسان ١٩٩٢ الذي تولى تحديد الهيئات الأكثر تمثيلاً لأرباب العمل والأجراء، دون أن يتطرق إلى الهيئات الزراعية الأكثر تمثيلاً لأرباب العمل والأجراء.

(٣) البند (د) من الفقرة (أ) من المادة ٩ المعدلة من قانون الضمان الاجتماعي.

فالمندوبون الذين يمثلون الدولة، تتولى الدولة اختيارهم بمقتضى سلطتها الاستنسابية، من بين الأشخاص الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية لذلك. ويمكنها أن تختارهم من بين موظفي الإدارات والمؤسسات العامة أو من خارجها.

ويعيَّن هؤلاء بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء.

وأما المندوبون الذين يمثلون الهيئات المهنية الأكثر تمثيلاً لأرباب العمل والأجراء، فتختارهم هذه الهيئات بطريقة الانتخاب من بين أعضائها، ويصادق على انتخابهم بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء. ويجوز للحكومة أن تطلب من أي من هذه الهيئات إبدال مندوبها المنتخب بمندوب آخر عندما ترى موجباً لذلك[١].

ويتم تحديد الهيئات المهنية الأكثر تمثيلاً لأرباب العمل والأجراء، وعدد مندوبي هذه الهيئات بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل، على أن يراعى في ذلك أوسع تمثيل ممكن للقطاعات القائمة[٢].

وبموجب المرسوم مرقم ٢٣٩٠ الصادر عن مجلس الوزراء بتاريخ ٢٥ نيسان ١٩٩٢[٣] اعتبرت الهيئات المهنية التالية الأكثر تمثيلاً لأرباب العمل والأجراء على جميع الأراضي اللبنانية، وحدد عدد مندوبيها وفقاً لما يلي:

١ ـ الهيئات الأكثر تمثيلاً لأرباب العمل:

إن الهيئات المهنية الأكر تمثيلاً لأرباب العمل على جميع الأراضي

---

(١) المادة ٢/٢ فقرتها الثانية من قانون الضمان الإجتماعي.
(٢) المادة ٢/٢ فقرتها الأولى من قانون الضمان الاجتماعي المعدلة بالقانون رقم ٧٨/١٢ تاريخ ١٩٧٨/٤/٢٤.
(٣) المنشور الصادر في الجريدة الرسمية ـ العدد ١٩ ـ تاريخ ١٩٩٢/٥/٧، صفحة ٤٥٧.

اللبنانية هي التالية[1]:

ـ جمعية الصناعيين اللبنانيين، ولها أن تختار مندوبين اثنين.

ـ جمعية تجار بيروت، طرابلس، زحلة وصيدا، ولها أن تختار مندوبين اثنين أحدهما من خارج جمعية تجار بيروت.

ـ نقابات المهن الحرة للأطباء وأطباء الأسنان والصيادلة والمستشفيات، ولها أن تختار مندوباً واحداً.

ـ نقابات المهن الحرة للمهندسين والمحامين والصحافة وأصحاب المدارس الخاصة. ولها أن تختار مندوباً واحداً.

ـ جمعية المصارف، ولها أن تختار مندوباً واحداً.

ـ جمعية شركات الضمان في لبنان، ولها أن تختار مندوباً واحداً.

ـ اتحادات نقابات أصحاب الحرف، ولها أن تختار مندوباً واحداً.

ـ نقابات أصحاب الفنادق والمطاعم والمقاهي ودور السينما، ولها أن تختار مندوباً واحداً.

ويشترط بمندوبي أرباب العمل أن يكونوا مسجلين لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي كأرباب عمل[2].

٢ ـ الهيئة الأكثر تمثيلاً للأجراء:

إن الهيئة الأكثر تمثيلاً للأجراء على جميع الأراضي اللبنانية هي الاتحاد العمالي العام، وله أن يختار مندوبي الأجراء العشرة، على أن يراعى في اختيارهم تمثيل جميع المحافظات، والمصالح المستقلة

(١) المادة الأولى من المرسوم رقم ٢٣٩٠ تاريخ ٢٥/ ٤/ ١٩٩٢ الآنف الذكر.
(٢) المادة الأولى من المرسوم رقم ٢٣٩٠ تاريخ ٢٥/ ٤/ ١٩٩٢، فقرتها الأخيرة.

والمؤسسات العامة والقطاعات الأكثر إنتاجية[١].

٣ ـ انتخاب المندوبين:

ولانتخاب المندوبين من قبل الهيئات المهنية الأكثر تمثيلاً لأرباب العمل والأجراء يقوم مدير عام وزارة العمل، أو من ينتدبه، بدعوة هذه الهيئات، لاجتماعات تنتخب خلالها المندوبين عنها طريقة الاقتراع السري.

وإذا لم يحضر ممثلو الهيئات المدعوة كافة، تجري الدعوة إلى اجتماع آخر خلال خمسة عشر يوماً، ويتم الانتخاب بأكثرية أصوات الحاضرين مهما كان عددهم، وإذا تعادلت الأصوات يؤخذ الأكبر سناً. ويشترط بالممثل الذي يحضر أن يكون مفوضاً بهذا الانتخاب بقرار من مجلس إدارة الهيئة التي ينتمي إليها.

ينظم مدير عام وزارة العمل، أو من ينتدبه، محضراً بعملية الانتخاب يوقع منه ومن الأعضاء المشتركين في الانتخابات[٢].

(ب) ـ شروط تعيين أعضاء مجلس الإدارة ومدة ولايتهم:

يشترط في تعيين المندوب الأصيل أن يكون لبنانياً من ذوي الخبرة في حقل عمله وقد اشترطت المادة الأولى من المرسوم رقم ٢٣٩٠/ ٩٢[٣] بالنسبة لأرباب العمل أن يكونوا مسجلين لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. ويسري هذا التعيين لمدة أربع سنوات، وفي حال استقالة أو وفاة أحد المندوبين يعين بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، خلفاً له للمدة المتبقية من الولاية، وفقاً للأصول التي أتبعت في تعيين المندوب الأصيل

---

(١) المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٣٩٠ تاريخ ٢٥/ ٤/ ١٩٩٢.
(٢) المادة الثالثة من المرسوم رقم ٢٣٩٠ تاريخ ٢٥/ ٤/ ١٩٩٢.
(٣) المتعلق بتحديد الهيئات الأكثر تمثيلاً لأرباب العمل والأجراء.

أو المتوفي. ويعين المندوبون الجدد أو يصادق على انتخابهم قبل شهرين على الأقل من انتهاء مدة الولاية الجارية.

ولا يجوز الجمع بين عضوية مجلس الإدارة وأية وظيفة ذات راتب يسدد من الصندوق أو من أي جهاز آخر أنشأه الصندوق أو يقوم بإدارته[1] كما لا يجوز أن يكون لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة أية منفعة شخصية مباشرة أو غير مباشرة في الصفقات التي يجريها الصندوق استناداً إلى أحكام النظام المالي[2].

(جـ) ـ انتخاب هيئة مكتب مجلس الإدارة:

ينتخب مجلس الإدارة في أول جلسة يعقدها بعد تعيينه هيئة مكتبة المؤلفة من رئيس، ونائب للرئيس، وأميني سر، وأربعة أعضاء، على أن تمثل الدولة في هذا المكتب بمندوبين اثنين وكل من أرباب العمل والأجراء بثلاثة مندوبين، وتكون ولاية هيئة المكتب هذه لمدة أربع سنوات، على أن ولاية أي مندوب في هذه الهيئة، تنتهي حكماً بانتهاء ولايته، أو سقوطها في مجلس الإدارة.

(د) ـ قرارات مجلس الإدارة:

تتخذ قرارات مجلس الإدارة بالأكثرية المطلقة. لكل من ممثلي الدولة وأرباب العمل والأجراء. وإذا لم يتوافر ذلك في جلسة أولى، فبالأكثر المطلقة لأعضاء المجلس بدون تمييز، على أن لا يقل الفاصل بين الجلسة الأولى والجلسة الثانية عن مدة أسبوعين. ويكون لكل من أعضاء المجلس

(١) المادة ٣٥ من نظام مجلس الإدارة.
(٢) المادة ٣٨ من النظام نفسه.

صوت واحد. وفي حال تعادل الأصوات، يعتبر صوت الرئيس مرجحاً.

ولا تعتبر قرارات المجلس قانونية إلا إذا كان أكثر الأعضاء حاضرين في الاجتماع على ألاَّ يقل عددهم عن أربعة عشر عضواً منهم الرئيس (م ١٧ من نظام مجلس الإدارة).

(هـ) ـ صلاحيات مجلس الإدارة:

يشرف مجلس إدارة الصندوق على أعماله، ويقوم برسم السياسة الضمانية التي يتعيَّن على الصندوق العمل في إطارها لتحقيق الأهداف التي أنشىء من أجلها. ويتولى مجلس الإدارة، على وجه الخصوص: إقرار الأنظمة والموازنات، وبت قطع الحساب وتحديد الأولويات في التوظيفات الاجتماعية، وتحديد أسس إنشاء المكاتب الإقليمية، ويضع في ممارسته لهذه الأعمال لوصاية وزارة العمل[1]. ويتولى مجلس الإدارة كذلك تنظيم اللجنة المالية، والترخيص للمدير العام ببيع بعض الأموال غير المنقولة، ويخضع في هذه الأعمال لوصاية مجلس الإدارة[2]. ويقوم المجلس أيضاً برسم سياسة التوظيفات لأموال الصندوق، مستعيناً في ذلك باللجنة المالية المكلفة بتوظيف أموال الصندوق لآجال قصيرة ومتوسطة وطويلة، تحت سلطة وإشراف مجلس الإدارة[3].

(و) ـ صلاحيات هيئة مكتب مجلس الإدارة:

تبت هيئة مكتب المجلس بالأعمال الآتية:

١ ـ القرارات التي لا يفرض القانون عرضها على مجلس الوزراء، وتلك التي لا تتطلب مصادقة سلطة الوصاية.

---

(١) و (٢) المادة ٣ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٣) المادة ٦٤ من قانون الضمان الاجتماعي.

٢ ـ القرارات الواجب اتخاذها نتيجة لتقارير اللجنة الفنية، أو ملاحظات سلطة الوصاية التي تتسم بالطابع الإداري أو الفني ولا تتطلب عرضها مجدداً على مجلس الوزراء أو على سلطة الوصاية.

٣ ـ تعيين مستخدمي الفئتين الثانية والثالثة، نتيجة مباراة تجري لهذه الغاية.

(ز) ـ مسؤولية أعضاء مجلس الإدارة:

يجب على أعضاء مجلس الإدارة أن يلتزموا في إدارة أعمال الصندوق، جانب الصدق والأمانة، ومن ثم فهم مسؤولون إفرادياً وبالتضامن تجاه الصندوق، وتجاه الغير، عن أعمال الغش التي يرتكبونها في ممارسة مهامهم. وتكون المسؤولية فردي، عندما يكون الخطأ الموجب لهذه المسؤولية صادراً عن أحد أعضاء مجلس الإدارة بمفرده دون اشتراك سائر الأعضاء فيه، هذا إذا لم يثبت أنه لو قام سائر الأعضاء بواجبهم في الإشراف والرقابة، لما تمكن أحدهم من ممارسة الغش الموجب للمسؤولية.

وتكون المسؤولية تضامنية عندما يصدر القرار والعمل المشكو منه عن الأعضاء مجتمعين. بيد إنه يعفى من المسؤولية العضو الذي خالف القرار المشكو منه، ودون مخالفته في محضر الجلسة.

إلا أن دعوى المسؤولية تسقط بمرور الزمن، بعد انقضاء خمس سنوات على تاريخ القرار المشكو منه (الفقرة ١٤ من المادة ٢ من قانون الضمان الاجتماعي المعدلة بالقانون رقم ٧٨/١٢). وتقام الدعوى من قبل المتضرر أو من قبل الصندوق ممثلاً بمجلس الإدارة الجديد، لأنه لا يعقل أن يقيم المجلس المسؤول عن أعمال الغش الدعوى على نفسه.

٣٢٥ ـ ثانياً ـ اللجنة الفنية:

أ ـ تأليفها: اللجنة الفنية هي جهاز دائم من أجهزة الصندوق تمارس المهام المحددة لها في القانون وفي أنظمة الصندوق.

تتألف اللجنة الفنية من رئيس وعضوين يجري تعيينهم بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء «بناء» على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية، شرط أن تتوفر فيهم، بالإضافة إلى شروط التعيين العامة المعتمدة في الصندوق، الشروط الخاصة التالية:

١ ـ بالنسبة لرئيس اللجنة:

أن يكون من موظفي الفئة الأولى في الملاك الإداري العام للدولة، أو ممن يحق لهم الارتقاء إلى هذه الفئة.

أو أن يكون حائزاً على إجازة جامعية حصل عليها بعد نيله البكالوريا القسم الثاني أو ما يعادلها في مجالات الحقوق أو العلوم المالية أو الاقتصادية أو التجارية، مع خبرة عملية في حقل اختصاصه لا تقل عن عشر سنوات بعد نيله الإجازة.

٢ ـ بالنسبة للعضوين:

أن يكون العضو من موظفي الفئة الثانية في الملاك الإداري العام للدولة أو ممن يحق لهم الارتقاء إلى هذه الفئة.

أو أن يكون حائزاً على شهادة جامعية لا تقل مدة الدراسة فيها عن ثلاث سنوات بعد نيله البكالوريا القسم الثاني أو ما يعادلها في المجالات نفسها، المفروضة للتعيين في وظيفة رئيس اللجنة الفنية، مع خبرة في حقل اختصاص العضر لا تقل عن خمس سنوات بعد نيله الشهادة الجامعية.

هذا، ويمكن إنهاء خدمة رئيس اللجنة أو أي عضو من أعضائها

بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء لأي سبب من الأسباب التالية:

- ارتكابه جناية أو جنحة.

- ارتكابه خطأ جسيماً في ممارسة وظيفته.

وبعد تحقيق تحدد أصوله وكيفية إجرائه في نظام خاص يقره مجلس الإدارة ويخضع لمصادقة سلطة الوصاية.

(ب) - صلاحياتها:

تتولى اللجنة الفنية:

١ - التدقيق في عمليات وحسابات الصندوق وفقاً لبرامج سنوية أو استثنائية أو بناء لتكاليف خاصة تصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية، أو عن رئيس مجلس الإدارة أو المدير العام، أو عن رئيس اللجنة نفسها.

٢ - تقديم الاقتراحات حول تحسين أساليب العمل وتبسيط سير المعاملات.

٣ - القيام ضمن مهامها بالدراسات التي يكلفها بها وزير الوصاية (وزير العمل) أو مجلس الإدارة أو مدير عام الصندوق.

٤ - وضع التقارير العامة والخاصة التالية:

تقرير سنوي يتناول نتائج أعمال التدقيق في السنة السابقة، يبلغ إلى كل من وزير العمل، ورئيس ديوان المحاسبة، ورئيس مجلس الإدارة، والمدير العام، في مهلة أقصاها نهاية شهر آذار من كل سنة.

تقرير سنوي حول مشاريع قطع حسابات الموازنة الإدارية والموازنات الملحقة وفقاً لما نص عليه النظام المالي للصندوق.

تقارير خاصة تتناول أساليب العمل وسير المعاملات وما تكلف به اللجنة الفنية من دراسات ومهام.

هذا ويحق للجنة في سبيل القيام بمهامها، الاتصال مباشرة بجميع وحدات الصندوق ومستخدميه، والحصول على الوثائق والمستندات التي تحتاج إليها لممارسة أعمالها، على أن تحيط المدير العام للصندوق علماً بذلك. ويشترك رئيس اللجنة الفنية في مناقشات مجلس الإدارة وهيئة المكتب، دون أن يكون له حق التصويت، وفي حال غيابه، ينيب عنه أحد عضوي اللجنة لتمثيله.

ويحظر على رئيس وعضوي اللجنة الفنية تقاضي أي تعويض لقاء أية مهمة تكلفهم بها سلطة الوصاية أو مجلس الإدارة أو المدير العام. ولا يجوز تعيينهم في أية وظيفة في جهاز أمانة سر الصندوق طيلة مدة السنتين التاليتين لانتهاء عملهم في اللجنة الفنية.

ويؤخذ من مجمل ما تقدم، أن اللجنة الفنية هي في الواقع لجنة استشارية وأن آراءها غير ملزمة، ومع ذلك فإنه يمكن للجنة أن تلعب دوراً توجيهياً بما تقوم به من دراسات، وبما تضعه من تقارير، عندما يكون التعاون كاملاً بين جميع الأجهزة المسؤولة عن أعمال الصندوق.

(ج) ـ مسؤولية أعضاء اللجنة:

تطبق على رئيس وعضوي اللجنة الفنية في حال ارتكابهم أي غش عند قيامهم بمهامهم، نفس الأحكام التي ترعى مسؤولية رئيس وأعضاء مجلس الإدارة عن مثل هذه الأعمال. ولذلك فإن كل ما قلناه في مسؤولية هؤلاء، ينطبق على رئيس وعضوي اللجنة الفنية. فيقتضي الرجوع إليه[1]

(١) ما سبق، ص ٦٥٨.

منعاً للتكرار. وتسقط دعوى المسؤولية بمرور خمس سنوات على تاريخ القرار المشكو منه.

٣٢٦ ـ ثالثاً ـ في أمانة السر:

(أ) ـ تأليفها:

تتألف أمانة السر من مستخدمين فنيين وإداريين يخضعون لسلطة المدير العام للصندوق الذي يرأس هذه الأمانة.

(ب) ـ تعيين المدير العام وعزله:

يعين المدير العام بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية، وإنهاء مجلس إدارة الصندوق، ويعزل ويصرف بالطريقة ذاتها. يمكن عزل المدير لأحد الأسباب الآتية:

١ ـ ارتكابه جناية أو جنحة.

٢ ـ ارتكابه خطأ جسيماً في ممارسته لوظيفته.

٣ ـ عدم كفاءته وإهماله الفادح في ممارسته لوظيفته.

ويجب أن يكون المدير العام حائزاً على شهادة جامعية معترف بها، وأن يكون من ذوي المؤهلات في القضايا الاجتماعية أو الإدارية أو المالية، وعلى خبرة عملية في الشؤون المصرفية وشركات التأمين، ولا يجوز أن يكون عضواً في مجلس الإدارة أو في اللجنة الفنية.

(ج) ـ صلاحيات المدير العام:

خص القانون المدير العام بصلاحيات واسعة تتفق وعظم التبعيات الملقاة على عاتقه في إدارة مؤسسة تمس غالبية اللبنانيين.

فالمدير العام هو الرئيس المباشر، في نطاق القوانين، لجميع الدوائر

وجميع الموظفين التابعين له وهو الذي يقوم بتأمين سير الأعمال في أمانة سر الصندوق تحت إشراف مجلس الإدارة. والمدير العام هو المسؤول عن تنفيذ قرارات المجلس وهو الذي يعد ويرفع إلى مجلس الإدارة كافة المستندات والمشاريع اللازمة للقرارات التي يجب أن يتخذها المجلس.

ويحضر المدير العام جلسات المجلس أو ينتدب أحد المدراء لتمثيله فيها. ويمكنه أيضاً حضور جلسات اللجنة الفنية أو انتداب من يمثله لحضورها.

ويحق له أن يقبل مؤقتاً وبصفة حافظ دون أذن مسبق التبرعات والهبات التي تمنح للصندوق على أن لا تصبح مقبولة بصورة نهائية إلا بعد موافقة مجلس الإدارة على ذلك.

ولكن لا يحق له اكتساب أو بيع الأموال غير المنقولة المخصصة لعمل الصندوق الداخلي والمصالح الاجتماعية التي يديرها إلا بترخيص مسبق من مجلس الإدارة.

ويستدعي هذا الترخيص إصدار مرسوم عندما تتجاوز الأموال المنقولة المئة ألف ليرة لبنانية. والمدير العام هو الذي يمثل الصندوق في جميع الأعمال القضائية، وله أن يكلف أحد المحامين لتمثيله أمام المحاكم في حدود القوانين والأنظمة النافذة[1].

والمدير العام هو الذي يمثل الصندوق في جميع الأعمال القضائية، وله أن يكلف أحد المحامين لتمثيله أمام المحاكم في حدود القوانين واونظمة.

(١) بشأن صلاحيات المدير العام للصندوق الاجتماعي، راجع الجزء الثاني من المجموعة القانونية للصندوق الوطني الاجتماعي، النظام رقم ٣ الخاص بصلاحيات المدير العام.

(د) ـ مسؤولية المدير العام:

يسأل المدير العام في مواجهة الصندوق وفي مواجة الغير عن أعمال الغش التي قد يرتكبها في ممارسة مهامه، ويلزم بالتعويض عن كل عطل وضرر قد يلحق بالمتضررين من هذه الأعمال.

(هـ) ـ تعيين المستخدمين:

يجري تعيين المستخدمين الفنيين والإداريين في الصندوق حتى الفئة السادسة نتيجة مباراة، أما المستخدمون من الفئة السابعة، فيعينون نتيجة امتحان وتحدد شروط المبارة والامتحان وطرق تعيين اللجان الفاحصة بقرار من مجلس الإدارة، بالنسبة لمستخدمي الفئة الأولى، وبقرار من هيئة لمكتب، بالنسبة لمستخدمي الفئتين الثانية والثالثة. أما المستخدمون من لفئات الأخرى، فيعينون بقرار من المدير العام. ويستطيع الصندوق تعيين موظفين تابعين للدولة بعد وضعهم خارج الملاك وذلك بصورة مؤقتة وبعد موافقة الوزراء المعنيين. وتعتبر مدة الخدمة التي يقضيها هؤلاء المظفين في لصندوق مدة عمل فعلي في ملاك الدولة، شرط أن يثابروا على دفع محسوماتهم التقاعدية على أساس الرواتب التي يتقاضونها في ملاكهم وصلي.

وتطبق على المستخدمين في أدائهم لمهامهم أحكام المسؤولية عن عمال الغش التي تطبق على المدير العام والتي سبقت الإشارة إليها فيما قدم.

و) ـ الوضع القانوني لمستخدمي الصندوق:

نصت الفقرة الثالثة من المادة السادسة من قانون الضمان الاجتماعي على أن رواتب موظفي الصندوق وشروط عملهم تحدد في نظام موظفي لصندوق. وقد جاء هذا النص نتيجة حتمية للاعتراف للصندوق بالشخصية

المعنوية، وبالاستقلال المالي، والإداري. إذ من مقتضيات تلك الشخصية وذلك الاستقلال، أن يكون للصندوق نظامه الخاص الذي يحكم علاقته بموظفيه في دود ما تقضي به المصلحة التي أنشىء من أجلها.

ولذلك فقد وضعت إدارة الصندوق في النصف الأول من سنة ١٩٦٥ نظاماً للمستخدمين لديه. وقد أقر مجلس الإدارة هذا النظام في جلسته رقم ٥٩ المنعقدة بتاريخ ١٨/ ٥/ ١٩٦٥، وصادقت عليه سلطة الوصاية بقرارها رقم ٢٨١/ ١ تاريخ ٩/ ٧/ ١٩٦٥. ويتضمن النظام المذكور بالإضافة إلى ملاحقه الخمسة التي صدرت فيما بعد، جميع الأحكام المتعلقة باستخدام الموظفين وتأديبهم وإنهاء خدمتهم، مع بيان جميع حقوقهم وواجباتهم.

وكذلك نصت الفقرة الرابعة من المادة السادسة من قانون الضمان الاجتماعي أيضاً على أن جميع موظفي الصندوق أياً كانت فئتهم يخضعون لأحكام قانون العمل، باستثناء الموظفين المنصوص عليهم في الفقرة الثانية من المادة المذكورة (الموظفون التابعون للدولة، الموضوعون خارج الملاك والمعينون في الصندوق) إذ يبقى هؤلاء خاضعين لنظامهم، أي لنظام الموظفين العام. ومعنى ذلك أن المشرع يعتبر علاقة مستخدمي الصندوق بالصندوق علاقة عقدية، ولا يعتبرها علاقة تنظيمية، كما كان يفترض تبعاً لاعتبار الصندوق من أشخاص القانون العام، باعتباره مؤسسة عامة تقوم على إدارة مرفق عام هو مرفق الضمان الاجتماعي، ولا تستهدف تحقيق الربح.

وبناء عليه فإن محاكم العمل هي المرجع الصالح للنظر في المنازعات التي يمكن أن تنشأ بين الصندوق والمستخدمين لديه. وتطبق في هذه المنازعات أحكام قانون العمل في كل ما لم يرد عليه نص خاص في نظام المستخدمين الذي يجب ألا يخالف أحكام القانون المذكور.

٣٢٧ ـ اللجنة المالية:

إلى جانب الأجهزة الثلاثة التي يتألف منها التنظيم الإداري للصندوق، والتي تحدثنا عنها في ما تقدم، نصت المادة ٦٤ من قانون الضمان الاجتماعي على إنشاء لجنة مالية، بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل ووزير المالية، وإنها مجلس إدارة الصندوق، تكون مهمتها توظيف أموال الصندوق تحت سلطة مجلس الإدارة الذي يتحمل وحده مسؤولية سياسة التوظيفات. وقد أشرنا إلى هذه اللجنة في خلال حديثنا عن صلاحيات مجلس الإدارة[١].

(١) راجع ما سبق، ص ٦٥٧/هـ.

الباب الرابع

النظام المالي للضمان الاجتماعي

٣٢٨ ـ يقوم نظام الضمان الاجتماعي ـ كما رأينا ـ بتغطية المخاطر الاجتماعية التي تؤدي إلى انقطاع المضمون عن الكسب، أو إلى زيادة أعبائه المعيشية، مع استمرار كسبه.

ومما لا جدال فيه، أن نجاح الضمان الاجتماعي في مهمته هذه، يتوقف على وفرة موارده من جهة، وعلى ضبطها وحسن إداراتها من جهة ثانية.

وقد تنبه المشترع اللبناني لهذا الأمر، فنظم الشؤون المالية للضمان على النحو الذي يوفر للنظام ما هو بحاجة ليه من أموال للنهوض بمهمته، والنجاح في أداء رسالته، ويكفل حسن إدارة هذه الأموال، وتوجيهها إلى خدمة أهداف النظام. فحدد الواردات، ونظم عملية التحصيل والإنفاق، ووضع القواعد الناظمة لاستثمار أموال الصندوق، وحماية مستحقاته.

وبناء عليه سنتناول في بحثنا للنظام المالي للضمان الاجتماعي الموضوعات التالية:

الفصل الأول: الأحكام العامة لأموال الضمان الاجتماعي.

الفصل الثاي: تمويل الضمان الاجتماعي.

الفصل الثالث: الاشتراكات وتسديدها.

الفصل الأول

الأحكام العامة لأموال الضمان الاجتماعي

٣٢٩ ـ يقوم النظام المالي للضمان الاجتماعي على جملة قواعد أساسية عامة، ينبغي الوقوف عليها، قبل التطرق لأحكامه، لتيسير العلم بتلك الأحكام، وفهم مضامينها. وتدور هذه الأحكام حول الأمور الآتية:

١ ـ الاستقلال المالي للصندوق.

٢ ـ الاستقلال المالي للفروع ومال الاحتياط.

٣ ـ توظيف أموال الصندوق.

٤ ـ الإعفاء من الضرائب والرسوم.

المبحث الأول

الاستقلال المالي للصندوق

٣٣٠ ـ يتمتع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ـ كما رأينا ـ بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي والإداري[1].

ويترتب على الاعتراف للصندوق بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي والإداري، أن تكون له ذمة مالية مستقلة عن ذمة الدولة، وميزانية مستقلة عن ميزانيتها، وأن تكون له أمواله وحقوقه الخاصة به، يوجهها

(١) المادة ١/٢ من قانون الضمان الاجتماعي.

لتحقيق الغرض الذي قام من أجله، وأن يتمتع بالاستقلال في إدارة هذه الأموال وشؤونها[١]، وأن تكون له بالتالي سلطة جباية موارده واستثمار أمواله، وإجراء التصرفات اللازمة لكل ذلك.

وقد تعرض قانون الضمان الاجتماعي لهذه المبادىء وكرسها في مادته الأولى التي عرفت الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بأنه «مؤسسة مستقلة ذات طابع اجتماعي تخضع لأحكام هذا القانون، وتتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي والإداري...».

والغاية من تقرير هذا الاستقلال هي إعطاء الصندوق قدراً كبيراً من الحرية في إدارة شؤونه، ليعمل وفق نظامه الخاص، على تحقيق أهدافه بسرعة ومرونة[٢]. وبمقتضى هذا الاستقلال يستطيع الصندوق ممارسة نشاطه المالي، واستثمار أمواله، وتنمية موارده، «خارج نطاق النظم المالية للدولة، ودون ارتباط بقرارات السلطة المركزية أو الحكومية. كما أن صرف حقوق المستفيدين يخضع هو الآخر لقواعد خاصة منفصلة عن قرارات ونظم الصرف المتبعة في دوائر الدولة»[٣]. هذا مع الملاحظة أن أموال الصندوق مخصصة أصلاً لغايات معينة تتمثل في تغطية المخاطر المضمون منها. وقد عبرت عن هذه الحقيقة الفقرة الثانية من المادة ٦٤/١ من قانون الضمان الاجتماعي بقولها:

«لا يمكن استعمال واردات الصندوق وممتلكاته إلا للغايات المحددة في هذا القانون».

---

(١) انظر في هذا الخصوص «نظرية المؤسسات العامة، للدتور محمد كامل ليلة، ١٩٧٨، ص ١١٦، منشورات جامعة بيروت العربية.

(٢) محمد فاروق الباشا، التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، ١٤٠٨ هـ - ١٩٨٨ م، ص ٢٥٦.

(٣) محمد فاروق الباشا، نفس المرجع والمكان.

المبحث الثاني

الاستقلال المالي للفروع ومال الاحتياط

الفرع الأول

الاستقلال المالي للفروع

٣٣١ ـ تختلف أساليب الإدارة المالية في نظم الضمان الاجتماعي باختلاف تلك النظم وظروف البلد وسياساته الاقتصادية والاجتماعية، وبحسب فروع الضمان المطبقة أو المخاطر المشمولة بها[١].

فبعض الدول ـ كبريطانا مثلاً ـ تأخذ بأسلوب الإدارة المالية الواحدة الموحدة، والاشتراك الواحد الشامل لكل أنواع المخاطر الاجتماعية، وذلك من خلال هيئة مركزية وحيدة، اقتصاداً للنفقة، وتيسيراً للمنتفعين، وذلك وفقاً للمبدأ الذي دعا إليه بيڤريدج في تقريره الشهير.

وتأخذ دول أخرى ـ مثل إيطاليا ـ بأسلوب الإدارات المالية المتعددة في الجباية وفي الميزانية وفي الصرف، بالنسبة لكل فرع على انفراد، لاعتبارات فنية تتعلق باختلاف فروع الضمان[٢].

وفي مثل هذا النهج، يعمل كل فرع مستقلاً عن الفروع الأخرى، وتكون له هيئة إدارية مسؤولة على وجه الاستقلال، وقواعد خاصة به تتضمن مبادىء عمله من حيث تحديد المشمولين بالضمان، وطرق حساب وجباية اشتراكاتهم، وشروط استحقاق الصرف وما إلى ذلك.

---

(١) محمد فاروق الباشا، المرجع السابق، ص ٢٥٧ ـ ٢٥٨.

(٢) محمد فاروق الباشا، نفس المرجع، ص ٢٥٨؛ والندوة العربية الثانية للتأمينات الاجتماعية، بغداد ٢٠ ـ ٢٦ نوفمبر (تشرين الثاني) ١٩٧٦، منشورات منظمة العمل العربية ـ مكتب العمل العربي، ص ١٨ ـ ١٩.

وثمة أنظمة تأخذ بأسلوب مختلط يقوم على دمج كل فروع الضمان في هيئة واحدة، مع إعطاء نوع من الاستقلال الذاتي في ممارسة المهام والمسؤوليات لكل فرع، وخاصة على الصعيد المالي. «وفي هذا الأسلوب يجري نوع من الفصل بين الفروع لممارسة المسؤوليات بمختلف جوانبها وفقاً لتوجيهات الهيئة المركزية العليا[١]».

وبالأسلوب الأخير، أخذ نظام الضمان الاجتماعي في لبنان، فأنشأ هيئة مركزية واحدة، هي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وعهد إليها إدارة نظام الضمان الاجتماعي ومختلف فروعه[٢]، وأوجد ضمنها أربعة فروع[٣] ناط بكل واحد منها تغطية خطر أو مخاطر معينة، ومنحه استقلالاً مالياً[٤]، يتيح له التصرف بوارداته لتغطية تأدياته، دون أن يمنحه شخصية معنوية مستقلة.

وتشكل هذه الاستقلالية المالية لفروع الضمان، وانفصال كل منهما في عمله عن الآخر، ضمن إطار الصندوق، إحدى أبرز خصائص الإدارة

---

(١) محمد فاروق الباشا، نفس المرجع والمكان.

(٢) المادة ٧ من قانون الضمان الاجتماعي، وقد جاء فيها أن الضمان الاجتماعي يشتمل على الفروع التالية:
أ ـ ضمان المرض والأمومة.
ب ـ ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية.
ج ـ نظام التقديمات العائلية والتعليمية.
د ـ نظام تعويض نهاية الخدمة.

(٣) المادة ٧ من قانون الضمان الاجتماعي. وهذه الفروع هي:
أ ـ ضمان المرض والأمومة.
ب ـ ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية.
ج ـ نظام التقديمات العائلية والتعليمية.
د ـ نظام تعويض نهاية الخدمة.

(٤) المادة ٤٦/١ من قانون الضمان الإجتماعي.

المالية للضمان الاجتماعي في لبنان. وقد عبرت عن هذه الاستقلالية المادة ١/٦٤ من قانون الضمان الاجتماعي بقولها: «يتمتع كل فرع من فروع الضمان الاجتماعي... بالاستقلال المالي، ويتصرف بموارده الخاصة لتغطية تأدياته».

وكما أن الفقرة الثانية من هذه المادة نصت على أنه «لا يمكن استعمال واردات الصندوق وممتلكاته إلاّ للغايات المحددة في هذا القانون»، أي لتحقيق أهداف الضمان في مكافحة الحاجة وتحقيق الأمان الاقتصادي للمواطنين. وهذا يعني بطبيعة الحال استقلال أموال الصندوق عن أموال الدولة، كما أشرنا سابقاً.

ويعتبر استقلال فروع الضمان بأموالها من العوامل الهامة التي تضمن لها الاستقرار. إذ أن تصرف كل فرع بموارده الخاصة لتغطية نفقاته، يتيح له ترحيل الفائض في أمواله من سنة إلى أخرى، واستخدام هذا الفائض لمواجهة أي عجز.

الفرع الثاني
مال الاحتياط

٣٣٢ ـ إن الحرص على أن يقوم الصندوق في أي وقت، وتحت أي ظرف، بواجبه في صرف التقديمات المستحقة، للمضمونين، يحتم تكوين احتياطي من المال لتغطية أي عجز قد ينشأ عن زيادة مصروفات الصندوق على وارداته في سنة من السنين، لأنه بغير هذا الاحتياطي لا يكون أمام الصندوق سوى زيادة الاشتراكات أو اللجوء إلى الدولة لسد العجز الطارىء.

ولكن زيادة الاشتراكات تزيد من كلفة الضمان، وقد تعقد الأزمة، خاصة في حالات العجز العابرة، أو الناشئة عن كارثة وطنية تقتضي تقديم العون للمواطنين.

واللجوء إلى الدولة في ظل الاستقلال المالي والإداري للصندوق، لا يتم إلا في حالات معينة، وبشروط خاصة ينص عليها القانون(١).

ولذلك أوجب قانون الضمان الاجتماعي أن ينشأ مال إحتياط دائم لكل من فروع ضمان المرض والأمومة، ونظام التقديمات العائلية والتعليمية، وضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية(٢)، يبلغ حده الأدنى:

أ ـ السدس فيما يتعلق بضمان المرض الأمومة، ونظام التقديمات العائلية والتعليمية.

ولكن القانون لم يبين ماهية هذا السدس، وهل هو سدس النفقات أم سدس الواردات.

ب ـ ثلث النفقات الحاصلة خلال السنوات الثلاث السابقة للسنة المالية موضوع البحث، فيما يتعلق بضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية.

ويجب تأمين الحد الأدنى المذكور لكل فرع من الفروع المحكي عنها، على أبعد تقدير، في نهاية السنة المالية الرابعة التي تلي وضع الفرع موضع التنفيذ(٣).

ولكن قانون الضمان الاجتماعي لم ينص على إنشاء مال احتياط لفرع

---

(١) لو كانت الدولة هي التي تدير نظام الضمان الاجتماعي إدارة مباشرة، ولا تسند إدارته إلى هيئة عامة مستقلة عن الدولة إدارياً ومالياً، فلا تكون ثمة حاجة لتكوين مال الاحتياط، لأن الدولة في هذه الحالة تكون ملتزمة بالمصروفات وبتقديمات الضمان المستحقة، ولو زادت عن الاشتراكات المحصلة، وتكون هذه الزيادة عبئاً على ميزانية الدولة بالغة ما بلغت.

(٢) المادة ٦٦/ ١ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٣) المادة ٦٦/ ١ فقرتها الأخيرة.

تعويض نهاية الخدمة، لأن هذا الفرع لا يتعرض لما تتعرض له الفروع الثلاثة السابقة من احتمال زيادة النفقات على الواردات، خاصة وأن تقديمات هذا الفرع لا تستحق إلا بعد وقت طويل من تحصيل اشتراكاته.

ويتكون مال الاحتياط لكل صندوق مستقل من الصناديق المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي[١] من زيادة وارداته على نفقاته[٢].

وتفتح حسابات مستقلة يختص كل منها بمال الاحتياط العائد لكل صندوق على حدة[٣].

أما جهة الاستعمال، فمال الاحتياط يستعمل أساساً لتغطية العجز الذي قد يقع فيه الصندوق بسبب زيادة مصروفاته على وارداته في سنة من السنين وهذا ما تشير إليه المادة ٦٦/ ٢ من قانون الضمان الاجتماعي بقولها: «إذا زادت مصاريف أحد الفروع المنصوص عليها في الفقرة السابقة[٤]، باستثناء فرع ضان المرض والأمومة[٥]، على وارداته خلال سنة مالية واحدة، يؤخذ الفرق حكماً من مال الاحتياط العائد له...». أي أنه لا يجوز تغطية العجز الذي قد يصيب أحد الفروع، بمال الاحتياط العائد لفرع آخر، وذلك عملاً بمبدأ الاستقلالية لفروع الضمان.

وتأكيداً لهذا المبدأ، تقول المادة ١٧٣ من النظام المالي للضمان الاجتماعي: «لا يجوز على الإطلاق سد العجز الحاصل في أحد الصناديق

(١) أي صناديق الفروع المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي.
(٢) المادة ١٧١ من النظام المالي للضمان الاجتماعي، فقرتها الأولى.
(٣) المادة ١٧١ من النظام المالي للضمان الاجتماعي، فقرتها الثانية.
(٤) أي فروع ضمان المرض والأمومة، ونظام التقديمات العائلية والتعليمية، ونظام طوارىء العمل والأمراض المهنية.
(٥) إذا زادت مصاريف فرع ضمان المرض والأمومة، يقرر مجلس الوزراء رفع معدل الاشتراكات وفقاً للنسب التالية: ٤٠٪ دولة، ٤٠٪ أرباب عمل، و ٢٠٪ أجراء.

المستقلة من مال الاحتياط العائد لغيره من الصناديق».

ولكن الأخذ من مال الاحتياط لسد العجز في فرع من الفروع، قد لا يكون كافياً لإعادة التوازن المالي إلى موازنة هذا الفرع، ولذلك أجاز القانون فيه هذه الحالة رفع معدل الاشتراكات بقرار من مجلس الوزراء، وذلك عملاً بنص المادة ٦٦/٢ من قانون الضمان الاجتماعي التي تقول: «إذا تبين في نهاية السنة المالية نفسها (أي السنة التي استعين فيها بمال الاحتياط لإعادة التوازن إلى مالية الفرع) بأن مال الاحتياط لم يبلغ الحد الأدنى، فإن مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس الإدارة، يقرر رفع معدل الاشتراكات من أول تموز من السنة التي تلي السنة المالية التي تشكو من العجز، بحيث تصبح الاشتراكات كافية لإعادة التوازن المالي، ولبلوغ مال الاحتياط الحد الأدنى المطلوب في مهلة ثلاث سنوات على الأكثر...».

المبحث الثالث
توظيف أموال الصندوق

٣٣٣ - إن الاشتراكات التي تدفع لحساب الصندوق، تؤدي مع الوقت إلى تكوين احتياطي هام يمكن استثماره في مجالات التنمية المختلفة، ويمكن أن يشكل هذا الاستثمار مورداً من مواد الصندوق المالية، يساعده على أداء التزاماته قبل المضمونين، ويخفف من احتمالات العجز، كما يخفف من الاشتراكات، إذ لو لم تستثمر أموال الصندوق لكانت نسبة الاشتراكات اللازمة لتمويل الفرع أعلى مما هي عليه، مما يؤدي إلى تحميل الأجراء وأرباب العمل أعباء مالية قد تضربهم.

وبالنظر لأهمية استثمار أموال الصندوق، وتحققاً للأغراض المرجوة من هذا الاستثمار، مع ضمان سلامة رأس المال المستثمر، قرر الشمرع إنشاء

لجنة مالية تكلف بتوظيف أموال الصندوق لآجال قصيرة ومتسوطة وطويلة، تحت إشراف مجلس إدارة الندوق الذي يتحمل مسؤولية سياسة التوظيفات[1].

تنشأ هذه اللجنة بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل، وإنهاء مجلس إدارة الصندوق، ويحدد تشكيلها وصلاحياتها في نص هذا المرسوم[2].

ومن مهمة اللجنة، بصورة رئيسية، أن تؤمن لرأسمال الصندوق الفائدة الدنيا المحددة في النظام الداخلي، وأن تحدد التوظيفات الاجتماعية التي يمكن تحقيقها كل سنة، دون الإخلال بتوازن الصندوق المالي.

وقد حصر القانون[3] توظيف أموال الصندوق لآجال متوسطة أو طويلة[4]، بسندات الدولة، والقروض الممنوحة للمؤسسات والهيئات العامة بكفالة الدولة، والأموال غير المنقولة، وقروض الإسكان[5] الممنوحة

---

(١) المادة ٢/٦٤ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) لقد تم تشكيل هذه اللجنة بموجب المرسوم رقم ١٢١٨٠ تاريخ ١٩٦٩/٣/٢٤ على النحو التالي: ١ ـ مدير عام وزارة المالية ـ رئيساً، ٢ ـ مدير عام الصندوق، ـ عضواً مقرراً، ٣ ـ مندوبين عن مجلس إدارة الصندوق ـ عضوين، ٤ـ مندوب عن جمعية المصارف تختاره جمعية المصارف ـ عضواً.
وقد حددت ولاية اللجنة بأربع سنوات قابلة للتجديد.

(٣) البند ٢ من الفقرة ٢ من المادة ٦٤ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٤) حددت المادة ١٥٩ من قانون النقد والتسليف القروض المتوسطة أو الطويلة الأجل، بأنها القروض «التي تلزم صاحب المصرف بصفته مقرضاً بتمويل عمليات ومشاريع لا تسمح بطبيعتها للمستقرض أن يفي ضمن مهلة السنة المبالغ التي استقرضها لتحقيق هذه العمليات والمشاريع. بينما عرفت المادة ١٥٨ من قانون النقد والتسليف القروض قصيرة الأجل بأنها المساعدات الموقتة أو الاعتمادات التي يؤمن تسديدها طبيعياً إنتهاء العمليات التي أعطيت من أجلها ضمن مهلة لا تتعدى السنة.

(٥) ألغيت قروض الإسكان بموجب القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٦١١٠ تاريخ ٥/ ١٠/ ١٩٧٣ المنشور في الجريدة الرسمية، ملحق العدد ٨١.

للمضمونين ولموظفي القطاع العام باستثناء العسكريين ورجال قوى الأمن الداخلي والأمن العام، وفقاً لنظام وشروط توضع خصيصاً لهذه الغاية، على أن تحجز لصالح الصندوق ـ خلافاً للأحكام القانونية النافذة ـ تعويضات نهاية الخدمة أو تعويضات الصرف من الخدمة أو معاشات التقاعد أو الحسومات التقاعدية المستحقة أو التي ستستحق للمستخدم أو الموظف المستفيد من القرض، وذلك بدافع الحرص على أموال الصندوق، والابتعاد بها عن احتمالات الضياع أو الانتقاص.

ويلاحظ أن المشرع قد وضع اللجنة المالية المكلفة باستثمار أموال الصندوق تحت تصرف مجلس الإدارة باعتباره المسؤول عن سياسة التوظيفات. وهذا يعني أن استثمار أموال الصندوق في لبنان. إنما يجري تحت إشراف مجلس الإدارة، وبعد موافقته على المشروعات التي تتضمنها خطة اللجنة، في حين أن الدولة، في بعض الدول الأخرى، تتولى هذا الاستثمار بنفسها، وتضمن للصندوق عائداً ثابتاً على هذه الأموال، كما هو متبع في جمهورية مصر العربية، وفي سوريا والأرجنتين ومراكش[(١)].

٣٣٤ ـ نتائج سياسة توظيف أموال الصندوق:

رأينا أن اللجنة المالية مكلفة بتوظيف أموال الصندوق في توظيفات اجتماعية، لآجال قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل.

ويبدو أن المشرع الذي حدد مجالات التوظيف لآجال متوسطة أو طويلة، لم يفعل مثل ذلك بالنسبة للتوظيفات لآجال قصيرة، كما أنه لم يحدد ماهية التوظيفات الاجتماعية التي يمكن للجنة أن تقوم بها، مكتفياً

---

(١) مذكرة حول المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، صادرة عن معهد الإدارة العامة (إدارة البرامج التدريبية) في المملكة، بدون تاريخ، ص ١٠٢.

بالنص على أن «مهمة اللجنة هي بصورة رئيسية... أن تحدد التوظيفات الاجتماعية التي يمكن تحقيقها كل سنة، دون الإخلال بتوازن الصندوق المالي»[1].

وهذا ما حدا باللجنة المالية أن تجري معظم التوظيفات القصيرة الأجل عن طريق إيداع أموال الصندوق في المصارف الخاصة، مع أنه ليس لهذا النوع من التوظيف وجه اجتماعي[2].

أما في مجال التوظيف لآجال متوسطة أو طويلة، فقد اكتفت اللجنة، بشراء سندات الخزينة، وبأقراض بعض المؤسسات والهيئات، ولم تبادر إلى توظيف أموال الصندوق في مشاريع لها مردود اجتماعي، كقروض الإسكان وفقاً لأحكام المقطع (د)[3] من الفقرة (٢) من المادة ٦٤ من قانون الضمان الاجتماعي، أو عن طريق التوظيف العقاري، وفقاً لأحكام المقطع (ج)[4] من الفقرة (٢) من المادة ٦٤ من قانون الضمان الاجتمايع آنفة الذكر. «فكان من نتيجة سياسة التوظيفات هذه أن تدنت قيمة رأسمال الصندوق، فلم يتمكن من إعادة تقييم تعويضات نهاية الخدمة للمضمونين في ضوء الانخفاض الحاد في قيمة النقد، كما لم يتمكن من تخفيف مبالغ

---

(١) البند ٢ من الفقرة ٢ من المادة ٦٤ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٣٦٩.

(٣) جاء في المقطع (د) المشار إليه أن التوظيفات لآجال متوسطة أو طويلة يمكن أن تتناول «القروض الممنوحة بواسطة الصندوق مباشرة، عندما تكون الغاية منها تأمين المساكن لفئات المضمونين لدى أحد أو جميع فروع الضمان الاجتماعي ولموظفي القطاع العام ما عدا العسكريين ورجال قوى الأمن الداخلي والأمن العام، وفقاً لنظام وشروط توضع خصيصاً لهذه الغاية».

(٤) جاء في المقطع (ج) المشار إليه أن التوظيفات لآجال متوسطة أو طويلة، يمكن أن تتناول «الأموال غير المنقولة».

التسوية عن أرباب العمل التي وصلت أحياناً إلى ٩٠٪ من قيمة تعويض نهاية الخدمة»[١].

المبحث الرابع
الإعفاء من الضرائب والرسوم

٣٣٥ ـ أعفى المشرع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من الضرائب والرسوم، للتخفيف من أعبائه، ومساعدته على النهوض برسالته. ويشمل هذا الإعفاء: رسم الطابع، والرسوم القضائية، والضرائب المتوجبة على العقارات التي يتملكها.

وتستفيد من الإعفاء البريدي المراسلات الموجهة إلى الصندوق والصادرة عنه[٢].

ويمكن أن تعفى من الرسوم الجمركية المستحضرات الصيدلية وآلات البروتيز والنظارات وغيرها من الأدوات الطبية أو الجراحية المستوردة لحساب الصندوق. تحدد طرق هذا الإعفاء من قبل المجلس الأعلى للجمارك ووزير المالية[٣].

وقد هدف المشرع من هذا الإعفاء ـ كما أشرنا آنفاً ـ إلى مساعدة الصندوق على القيام بمهامه، وعدم إرهاقه بالرسوم والضرائب التي تزيد من كلفة التقديمات.

وكذلك أعفى المشرع المضمونين الذين يستفيدون من تقديمات الضمان الاجتماعي، من جميع الضرائب والرسوم، على الأموال

---

(١) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٣٧١.

(٢) المادة ٦٧/ ١ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٣) المادة ٦٧/ ٢ من قانون الضمان الاجتماعي.

المقبوضة، وعلى كافة المعاملات والمنازعات التي يثيرها تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، ولا سيما طلبات التقديمات الصادرة عن المضمونين[1]،

(١) المادة ٣/٦٧ من قانون الضمان الاجتماعي.

الفصل الثاني
تمويل الضمان الاجتماعي

٣٣٦ ـ طرق التمويل:

يتم تمويل الضمان الاجتماعي في الأساس بإحدى طريقتين: الاشتراكات المهنية أو الضرائب.

وقد تبدو الضرائب الطريقة الفضلى لتحقيق العدالة الاجتماعية، وإعادة توزيع الدخل القومي، خاصة عندما يتناول الضمان الاجتماعي جميع أفراد الشعب ولكن هذه الطريقة قد لا تكون سهلة المنال، لا سيما بالنسبة للبلاد المتخلفة[1]. ولذلك تميل معظم الدول إلى الأخذ بطريقة الاشتراكات، وقد تستعين بالضريبة لتمويل فرع أو أكثر من فروع الضمان.

ولكن أياً كانت طريقة التمويل، لا بد أن تكون واردات الضمان متوازنة دائماً مع تقديماته ونفقاته الإدارية، ومع الحاجة لتكوين مال الاحتياط الدائم.

وقد نص قانون الضمان الاجتماعي في لبنان على اعتماد الاشتراكات

---

(١) يرى الدكتور عامر سلمان عبد الملك في رسالته «الضمان الاجتماعي اللبناني بين الاستفادة والتكليف، ص ٨١ و ٨٢ أن هذه الطريقة في تمويل الضمان الاجتماعي تبدو غير ملائمة لفرعي البطالة، وطوارىء العمل والأمراض المهنية، لأنها تجعل المصانع الأكثر عرضة لهذه المخاطر في مركز مميز بالنسبة للمصانع الأخرى، مما يحدث خللاً بينها، ويساعد على التمايز في دعم قدرتها الإنتاجية، وعلى خلق وضع غير عادل عندما تنحصر هذه التعويضات بفئة معينة، ولا تشمل جميع أفراد الشعب.

وسيلة لتمويل النظام، فنصت المادة ١/٦٥ منه على ما يلي: «تمول فروع الضمان الاجتماعي. . . وفقاً لأحكام المواد ٧١ إلى ٧٦ أدناه».

وتتعلق المواد ٧١ إلى ٧٦ من قانون الضمان بالاشتراكات من حيث تحديدها، وتعيين المكلفين بها، وضمانات تسديدها، فالاشتراكات إذن هي الوسيلة المعتمدة في لبنان لتمويل الضمان الاجتماعي بكافة فروعه. ولذلك حرص المشترع على أن تكون حصيلة هذه الاشتراكات كافية لتغطية تقديمات الضمان، ونفقاته الإدارية، ولتكوين مال الاحتياط الدائم، فنصت المادة ٧١ من قانون الضمان الاجتماعي على تحديد الاشتراكات «بنسبة مئوية من الكسب الخاضع للحسومات، بحيث تمكن وارداتها من تغطية التقديمات ونفقات الإدارة، ومن تكوين مال الاحتياط الدائم. . .».

وقد ألحق المشترع بالاشتراكات بعض الموارد الثانوية التي وإن لم يعتبرها مصدراً للتمويل، فإنها تساهم، في الواقع، في تدعيم الكيان المالي للنظام. ومن هذه الموارد، نذكر: الأرباح أو الفوائد التي تنتج عن استثمار أموال الصندوق، التي يمكن أن يكون لها بشكل خاص دور هام في تدعيم نظام تعويض نهاية الخدمة، أو نظام ضمان الشيخوخة والعجز والوفاة ـ عند تطبيقه ـ وفي تخفيض معدل اشتراكات هذا الفرع. ونذكر من هذه الموارد أيضاً: التبرعات والهبات التي يقرر مجلس الإدارة قبولها، والفوائد، وزيادات التأخير، والغرامات المالية التي تحصل من الخاضعين للضمان عند إخلالهم بالتزاماتهم.

غير أن دور هذه الموارد الإضافية يبقى دوراً ثانوياً جداً، إن لم يكن معدوماً، وتبقى الاشتراكات التي يؤديها أصحاب العمل، والأجراء، وبعض المستفيدين من النظام، كباعة الصحف والمجلات، وسائقي السيارات العمومية، والمخاتير، والاشتراكات التي تؤديها الدولة، هي المورد الأساس لنظام الضمان الاجتماعي في لبنان.

الفصل الثالث
الاشتراكات وتسديدها

المبحث الأول
الاشتراكات

٣٣٧ ـ ماهية الاشتراكات:

رأينا أن الاشتراكات هي المصدر المعتمد قانوناً لتمويل الضمان الاجتماعي. ولكن القانون الذي قضى باعتماد الاشتراكات وسيلة لتمويل الضمان، لم يوضح ماهية هذه الاشتراكات، هل هي من نوع الأجر المؤجل، أم أنها ضريبة من نوع خاص، أو رسم مفروض على الأجور؟

فاشتراكات الضمان، كالضريبة أو الرسم لا تفرض ولا تجبى إلا بقانون، وتقوم على أساس الضرورة والتضامن الاجتماعي، وتستخدم لخدمة وتسيير مرفق عام هو مرفق الضمان الاجتماعي. وهي تجبى كما تجبى الضرائب، وإن الإهمال في أدائها، أو التهرب منها، يعرض المسؤول عنها إلى جزاءات نص عليها القانون. وكما أن الرسم يؤدي في مقابل ما يحصل عليه الفرد من خدمة عامة، كذلك الاشتراك في الضمان يحصل في مقابل ما يحصل عليه المضمون من تقديمات.

ولذلك ذهب بعض الفقهاء إلى اعتبار اشتراكات الضمان نوعاً من الضريبة أو الرسم، فرضها القانون على الأجراء وأصحاب الأعمال، كمساهمة في تمويل الضمان الاجتماعي الذي تؤول مزاياه إلى المضمونين

أو المستحقين من بعدهم. غير أن محكمة التمييز الفرنسية اتجهت أول الأمر إلى إدخالها ضمن الأجر (أي لم تعتبرها رسماً أو ضريبة) في حالة أصابات العمل[1]، غير أنها ما لبثت أن عدلت عن هذا الاتجاه، وذهبت إلى عدم جواز اعتبار اشتراكات إصابات العمل وكأنها مكملة للأجر[2].

ونحن لا نقر الرأي القائل باعتبار اشتراكات الضمان جزءاً مكملاً للأجر، لأن هذه الاشتراكات ليست مخصصة لصرف التقديمات أو الإعانات للأجراء فقط - كما كان الحال في السابق - وإنما اتسع نطاق صرفها ليشمل غير الأجراء. كما أننا لا نقر الرأي الذي يعتبر هذه الاشتراكات نوعاً من الضريبة أو الرسم - رغم ما بينهما من تشابه - ونرى أنها مجرد التزام قانوني، مصدره نص القانون مباشرة، ويتميز بطابع مستقل عن الضريبة أو الرسم لأسباب عدة أهمها:

٣٣٨ - أولاً - بالنسبة للضريبة:

١ - إن الضريبة، إذا كانت مباشرة، يتوقف فرضها على مقدرة المكلف بها، أما الاشتراك في الضمان، فيحدد على أساس نسبة ما يتقاضاه الأجير من أجر.

٢ - إن دافع الضريبة لا يهدف إلى الحصول على مزية معينة بصفة مباشرة، أما اشتراك الضمان فيقابله ما يحصل عليه المضمون من تقديمات ومنافع.

٣ - إن اشتراكات الضمان مخصصة لتغطية تقديماته ونفقاته الإدارية،

(١) حكم صادر في ١٩٤٣/٣/٩، J.C.P /١٩٤٣ - ٢٢٧٢/ ، وقد أشار إلى هذا الحكم، عزيز إبراهيم في مؤلفه السابق، ص ٨٤، هامش ٢.

(٢) قرار الهيئة العامة لمحكمة التمييز الفرنسية، تاريخ ٨ تموز ١٩٥٣، وقد أشار إليه أيضاً عزيز إبراهيم، في نفس المرجع والمكان السابقين.

أما أموال الضريبة، فهي غير مخصصة بمصرف معين، وإنما هي موجهة إلى كافة النفقات العامة التي تقوم بها الدولة.

٣٣٩ ـ ثانياً ـ بالنسبة للرسم:

١ ـ إن الرسم يرتبط مباشرة بالخدمة العامة المقابلة له،(تسجيل عقد ـ قيد دعوى ـ رخصة حمل سلاح ـ رخصة صيد ـ رسوم المرفأ ـ الرسوم المدرسية)، أما اشتراك الضمان فلا يخول صاحبه الحصول مباشرة على تقديمات الضمان، بل قد لا يحصل دافع الاشتراك على هذه التقديمات، كما لو لم تتحقق شروطها، أو لم يحدث الخطر المضمون منه.

٢ ـ إن الرسم يتناسب عادة مع قيمة الخدمة التي يحصل عليها دافع الرسم، في حين أنه ليس هناك أي ارتباط بين مقدار الاشتراك وتقديمات الضمان الاجتماعي.

٣٤٠ ـ الملتزمون باشتراكات الضمان الاجتماعي:

يقع الالتزام بدفع اشتراكات الضمان في الأصل على الأجراء وأرباب العمل، إلا أن مساهمة أرباب العمل في تمويل الضمان الاجتماعي ارتفعت مؤخراً بنتيجة التقدم الصناعي، والتطورات الفكرية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي زادت من قوة النقابات العمالية وتأثيرها في المجتمعات المختلفة. كما أن الدولة أصبحت تساهم في هذا التمويل بقدر ما تسمح به قدراتها الاقتصادية، أو بقدر ما يكون لها من دخل في إحداث الخطر المضمون منه. وقد ينفرد أرباب العمل في تمويل فرع أو أكثر من فروع الضمان، كفرع ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، حيث يعتبر اشتراك الضمان بديلاً من المسؤولية التي كان من المفروض أن يتحملها رب العمل عن هذه الطوارىء والأمراض، أو كفرع نظام التعويضات

العائلية، حيث يعتبر الاشتراك بديلاً من التزام رب العمل بدفع هذه التعويضات في الأصل، باعتبارها نوعاً من الأجر الإضافي. وقد يشترك أرباب العمل مع الدولة في تمويل بعض الفروع الأخرى، كما في ضمان الشيخوخة والعجز والوفاة، أو مع الدولة والأجراء، كما في الضمان الصحي أو في ضمان الشيخوخة والعجز والوفاة أيضاً بالنسبة لبعض الأنظمة، كالنظام المصري والنظام الكويتي.

وفي لبنان قضت المادة ٧٣/ ١ من قانون الضمان الاجتماعي بجعل اشتراكات ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، ونظام التقديمات العائلية والتعليمية، ونظام تعويض نهاية الخدمة، على عاتق رب العمل وحده. بينما ألقت باشتراكات ضمان المرض والأمومة على عاتق المضمونين، وأرباب عملهم، والدولة، وذلك نظراً لما يتطلبه هذا الفرع من أموال طائلة لمواجهة النفقات الكبيرة التي تترتب عليه، وإعمالاً لمبدأ التضامن الاجتماعي الذي يفرض تضامن الجميع لمواجهة هذا الخطر الذي لا تقتصر آثاره على من يتحقق في جانبه، وإنما تصيب البنية الاجتماعية بأكملها.

أما اشتراكات الأشخاص المنتسبين إلى الضمان الاختياري، فهي كلها على عاتق هؤلاء الأشخاص، أياً كان الفرع الذي ينتسبون إليه باستثناء الضمان الصحي الاختياري للمسنين، إذ يساهم المضمون الاختياري بـ ٦٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور ويساهم الصندوق بالباقي من قيمة التقديمات على أن تتحمل الدولة العجز الصافي إذا وجد. إلاَّ أن مساهمة الدولة في ضمان المرض والأمومة الإلزامي، تطبق على ضمان المرض والأمومة الاختياري[1].

(١) المادة ٧٣/ ٣ من قانون الضمان الاجتماعي.

وأما اشتراكات الفئات التي تخضع لأحكام الضمان الاجتماعي بموجب نصوص خاصة، فمنها ما يتحمله المضمونون شخصياً، كباعة الصحف والمجلات، وطلاب مؤسسات التعليم العالي والمعاهد الفنية، ومنها ما يتحملونه، بالاشتراك مع الدولة، كالمختارين، وسائقي السيارات العمومية الذين يقودون السيارات التي يملكونها بأنفسهم، أو بالاشتراك مع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، بالنسبة للمسنين الذين يخضعون لنظام الضمان الصحي الاختياري.

٣٤١ ـ قواعد تحديد الاشتراكات:

تذهب تشريعات الضمان الاجتماعي في تحديد اشتراكات الضمان مذاهب شتى. فمنها ما يربط الاشتراك بالأجر، ومنها ما يجعل اشتراك الضمان ثابتاً محدداً بقيمة واحدة دون أن يربطه بالأجر، بل إن التشريعات التي تربط الاشتراك بالأجر، قد تجعل تحديد الاشتراك بحسب تدرج الأجر، فيزيد تبعاً لزيادته خلال سنوات الضمان. ومنها ما لا يجعل الاشتراك مرتبطاً بتدرج الأجر، وإنما يحدده على أساس فئات الأجور، فيحسب الاشتراك على أساس الأجر المتوسط لكل فئة أو شريحة من شرائح الأجر، أو على أساس فئات الأجراء، فيؤدي الاشتراك على أساس الأجر المحدد لكل منهم[١].

وقد قضت المادة ٧١ من قانون الضمان الاجتماعي بتحديد الاشتراكات بنسبة مئوية من الكسب الخاضع للحسومات، رابطة بذلك الاشتراك بالدخل، وإن في حدوده الخاضعة للحسومات.

---

(١) التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، منشورات معهد الإدارة العامة في المملكة (إدارة البرامج التدريبية) ص ١٢٩ بند ١١٤.

ولذلك، لا بد قبل البحث في الاشتراكات من تحديد الكسب الخاضع للحسومات.

٣٤٢ ـ ماهية الكسب الخاضع للحسومات:

لم يحدد قانون الضمان الاجتماعي، ولا النظام الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ماهية الكسب الخاضع للحسومات، غير أن المادة ١/٦٨ من قانون الضمان الاجتماعي نصت على «أن الكسب الذي يتخذ أساساً لحساب الاشتراكات يشتمل على مجموع الدخل الناتج عن العمل بما فيه جميع العناصر واللواحق، ولا سيما تعويض الساعات الإضافية المدفوع بصورة معتادة، والمبالغ المدفوعة من أشخاص ثالثين (الإكراميات) وكذلك المنافع المقدمة عيناً إلى العامل».

ويلاحظ أن المشترع في المادة ١/٦٨ المذكورة، استعمل كلمة «الكسب» بدلاً من «الأجر»، واعتبر أنه يشتمل على مجموع الدخل الناتج عن العمل، أي كل ما يقبضه المضمون مقابل عمله أو بمناسبة عمله، آخذاً بذلك بالمفهوم الواسع للأجر، ومتجاوزاً مفهومه القانوني الذي يقتصر على ما يدخل في ذمة العامل من مبالغ لقاء ما يؤديه من عمل تنفيذاً لعقد العمل، اعتداداً بالطابع الحيوي للأجر وما يمثله للعامل من مبلغ ضروري لازم لمعيشته ومعيشة أسرته. ولذلك اعتبرت المادة ١/٦٨ من قانون الضمان الاجتماعي المذكورة أعلاه أن الأجر أو «الكسب الذي يتخذ أساساً لحساب الاشتراكات يشتمل على مجموع الدخل الناتج عن العمل، بما فيه جميع العناصر واللواحق...».

وقد أكدت المادة الأولى من نظام الاشتراكات[1] في الصندوق هذا

---

(١) النظام رقم ١١.

المعنى الواسع للأجر، فاعتبرت من عناصره، حسب المادة ٦٨ من قانون الضمان الاجتماعي:

«١ ـ الأجر أو الراتب الإجمالي، قبل أي يخضع لأي حسم.

٢ ـ تعويض ساعات العمل الاضافية.

٣ ـ المبالغ المدفوعة بدلاً عن الإجازات.

٤ ـ التعويضات والمكافآت والمنح التي ليست تسديداً لنفقات أجريت لحساب المؤسسة. وعلى رب العمل أن يثبت صحة ومقدار هذه النفقات.

٥ ـ التعويضات ذات الطابع العائلي أو الاجتماعي غير التعويضات العائلية التي تسدد للصندوق.

٦ ـ العمولة والحسومات التي تمنح للوكلاء التجاريين الأجراء.

٧ ـ الإكراميات، بما فيها الإكراميات المدفوعة من أشخاص ثالثين.

٨ ـ المنافع المقدمة عيناً ضمن الحدود المعينة في المادة التالية[1].

وأضافت (المادة الأولى من نظام الاشتراكات) أنه «لا يمكن أن يقل

---

(١) تنص المادة ٢ من نظام الاشتراكات على ما يلي:
«تقدر القيمة النقدية للمنافع المقدمة عيناً، في حساب الاشتراكات على الوجه التالي:
المأكل: مبلغ مقطوع قدره:
ـ ٤٠ ل.ل. شهرياً عن وجبتي طعام أو أكثر في اليوم الواحد.
ـ ٢٠ ل.ل. شهرياً عن وجبة طعام واحدة في اليوم الواحد.
المسكن: ثلاث ليرات لبنانية في الأسبوع أو اثنتا عشرة ليرة لبنانية في الشهر حسب الطريقة المتبعة في دفع الأجور.
ولا تدخل المنافع الأخرى المقدمة عيناً في حساب الاشتراكات».
ملاحظة: طرأ تعديل تشريعي خرجت بموجبه التقديمات العينية المتعلقة بالمأكل من لواحق الأجر. وسنعرض لهذا التعديل في حينه من البحث.

الأجر الخاضع للاشتراكات عن الحد الأدنى القانوني لوجراء المستفيدين منه».

وهكذا يتبين أن الأجر بمفهوم قانون الضمان الاجتماعي، هو أوسع من الأجر بمفهومه القانوني، فيعتبر في حكم الأجر وملحقاً به، بعض ما يستحق للعامل دون أن يكون مقابلاً قانونياً للعمل، وذلك على التفصيل التالي:

١ ـ الأجر أو الراتب الإجمالي قبل أن يخضع لأي حسم (الأجر الأساسي):

إن هذا الأجر هو الأجر المتفق عليه بين الأجير ورب العمل، والذي يتوجب للأجير مقابل عمله، سواء تحدد على أساس الشهر أو الأسبوع أو اليوم، أو بحسب القطعة أو بالنسبة لساعات العمل أو لمقدار الإنتاج. ولا عبرة بمواعيد الصرف، وإنما العبرة بتحديد الأجر اتفاقاً على أحد الأسس المتقدمة.

ويدخل في الأجر أو الراتب الإجمالي أو الأساسي كل ما يتفق عليه الأجير ورب العمل على أنه مقابل للعمل ومتصل به.

٢ ـ تعويض ساعات العمل الإضافية:

يقصد بساعات العمل الاضافية، «ساعات العمل المنفذة زيادة على ساعات العمل العادية، أو خارج الدوام الرسمي للمؤسسة. ويعتبر تعويض الساعات الاضافية من عناصر الأجر، عندما يكون هذا التعويض مدفوعاً بصورة معتادة، كما تقول المادة ٦٨ من قانون الضمان الاجتماعي، أي أن «يدفع عن فترات عمل خاصة بصورة دورية منتظمة خارج الدوام»[1].

وعلى ذلك، فالتعويض الذي يدفع عن ساعة واحدة، أو عن يوم

---

(١) المذكرة الإعلامية رقم ٢ تاريخ ١٦/١٢/١٩٦٥.

واحد، أو عن فترة معينة، لا يندرج ضمن عناصر الأجر الخاضع للاشتراك، لعدم إتسامه بطابع الاسترمراية[١].

٣ ـ أجور المبالغ المدفوعة عن الإجازات:

تقضي الفقرة الأولى من المادة ٣٩ من قانون العمل بأن «لكل أجير الحق في إجازة سنوية خمسة عشر يوماً بأجر كامل بشرط أن يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل...»، كما أن قانون ٣٠ نيسان ١٩٥٩ يمنح الأجراء إجازة بمناسبة عيد العمال في أول أيار مدفوعة الأجر. وكذلك فإن قانون ٢١ تشرين الثاني ١٩٦٣ يمنح الأجراء إجازة بمناسبة عيد الاستقلال الموافق الثاني والعشرين من شهر تشرين الثاني من كل عام مدفوعة الأجر. هذا مع الملاحظة أن هذه القوانين تقرر حصول الأجير على أجر مضاعف إذا عمل في هذه الأيام.

ويميل الرأي السائد في الفقه والاجتهاد إلى اعتبار ما يحصل عليه العامل عن أيام الإجازات أجراً، باعتبار أن الأجر إنما يقدر أصلاً بصفة إجمالية مقابل جهد العامل، وعمله العقلي، ولكن على أن يتم توزيعه على أيام العمل الحقيقية، وعلى فترة الإجازة السنوية، وأيام إجازات الأعياد.

ولذلك اعتبرت المادة الأولى من نظام الاشتراكات في الصندوق الأجور المدفوعة عن أيام الإجازات من عناصر الأجر المتخذ أساساً لحساب الاشتراكات.

٤ ـ التعويضات والمكافآت والمنح:

إن كل ما تدفعه المؤسسة لأجرائها من تعويضات ومنح ومكافآت،

---

(١) م.ع.ت. بيروت، رقم ١٤١٨ تاريخ ٢/١٢/١٩٩٧، صادر، المرجع السابق، ص ٢٥٣، رقم ٢٤.

مما ينص عليه نظام المؤسسة، ولا يكون تسديداً لنفقات أنفقها الأجير لحساب المؤسسة، تعتبر من عناصر الأجر المتخذ أساساً لحساب الاشتراكات، متى كانت ثابتة وتدفع باستمرار(١).

٥ ـ التعويضات ذات الطابع العائلي أو الاجتماعي غير التعويضات العائلية القانونية:

منذ أن فصل قانون الضمان الاجتماعي التعويضات العائلية عن الأجر وألقى بعبئها على الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فقدت طابع الأجر، ولم تعد عنصراً من عناصره، ولا تستوفى بالتالي عنها الاشتراكات.

أما سائر التعويضات ذات الطابع العائلي، كمنحة الزواج، ومنحة الولادة، ومنحة الوفاة، الخ. . . فلا تعتبر من عناصر الكسب الخاضع للحسومات إلاّ إذا توفر لها عنصر الثبات، أي إذا كان منصوصاً عليها في نظام المؤسسة، بحيث تستحق للأجير كلما توافرت شروطها.

أما إذا افتقدت هذه التعويضات عنصر الثبات، وغلب عليها الطابع الظرفي والاستثنائي، فإنها لا تدخل في الكسب الخاضع للحسومات، ولا تستوفى بالتالي عنها اشتراكات(٢).

---

(١) م.ع.ت. بيروت. رقم ٤٨ تاريخ ١٩٨٨/٧/٢١، حاتم، ج ١٩٥، ص ٣٠٣. وقد جاء فيه: «أن الفقه والاجتهاد قد استقرار على القول بأن المنح والمكافآت تفقد طبيعتها الفرعية وتصبح من نوع التعويضات المتممة للأجر الملحوظة في المادة ٥٧ عمل. . إذا توافر لها شرطان: **الأول**: أن يكون قد نص على ذلك صراحة في العقد الفردي أو العقد الجماعي أو النظام الداخلي ـ **والثاني**: أن يكون العرف قد كرسه بالنسبة للمهنة التابعة لها المؤسسة بتوفر عناصر العمومية والاستمرار والثبات». وبنفس المعنى: م.ع.ت. الشمال، رقم ٨٢ تاريخ ١٩٩٢/١٢/١، المحاماة ١٩٩٥، عدد ٣، ص ١٠٣.

(٢) المذكرة الإعلامية، رقم ٩٣ تاريخ ١٩٧٠/٧/٢١ المتعلقة بالتعويضات ذات الطابع العائلي.

٦ ـ العمولة والحسومات التي تمنح للوكلاء التجاريين الأجراء:

تعتبر العمولة والحسومات التي تمنح للوكلاء التجاريين عنصراً من العناصر الكسب الخاضع للحسومات، متى كان هؤلاء أجراء، أي قائمين بعمل تابع. ولا يغير من ذلك أن يقتصر أجرهم على العمولة، أو أن تكون العمولة مضافة إلى أجرهم الأساسي.

ولما كان الأجر في هذه الصورة مقدراً سلفاً، فإنه عند حساب الأجر الخاضع للاشتراك، يؤخذ متوسط الأجر السنوي الذي حصل عليه الوكيل التجاري خلال السنة السابقة، وذلك بجمع مجموع ما تقاضاه من كل منهما في تلك السنة، وقسمته على /١٢/ . ويعتبر هذا المتوسط، هو الذي يدخل في مدلول الأجر الذي يخضع لحسم الاشتراكات خلال سنة مقبلة.

أما الوكيل التجاري الذي لم يمض سنة على خضوعه للنظام، فإنه يؤخذ ـ بالنسبة له ـ متوسط الأجر الشهري عن المدة التي قضاها.

٧ ـ الإكراميات بما فيها الإكراميات المدفوعة من أشخاص ثالثين:

الإكراميات هي ما يحصل عليه مستخدمو الفنادق والمقاهي والمطاعم والملاهي من الزبائن مباشرة أو بشكل نسبة مئوية من الخدمة المضافة إلى فواتير هؤلاء. وتعتبر الإكراميات من عناصر الأجر الخاضع للاشتراك متى جرى العرف على دفعها، وكانت لها قواعد تسمح بضبطها.

وقد حكم بأن «الإكراميات التي لا يجري ضبطها من قبل رب العمل بالذات، ليصار بعد ذلك إلى توزيعها على أجراء مؤسسته بواسطته مباشرة وتحت إشرافه ومراقبته لا تعتبر من متممات أو من لواحق الأجر...»[1].

---

(١) م.ع.ت. جبل لبنان، رقم ٤٦ تاريخ ٨/ ٤/ ١٩٩٧، صادر، المرجع السابق، ص ٢٥٦ ـ ٢٥٧، رقم ٣٧.

٨ ـ المنافع المقدمة عيناً:

اعتبرت المادة ١/٦٨ من قانون الضمان الاجتماعي أن المنافع المقدمة عيناً إلى العامل، تدخل في الكسب الذي يتخذ أساساً لحساب الاشتراك.

وجاء في المادة ٦٩ من قانون الضمان الاجتماعي أن القيمة النقدية للمنافع المقدمة عيناً، ولا سيما المأكل والمسكن، تقدر في نظام الصندوق الداخلي مع مراعاة متوسط الأسعار المحلية.

وقدرت المادة ٢ من نظام الاشتراكات القيمة النقدية للمنافع المقدمة عيناً، على الوجه التالي:

١ ـ **المأكل**: مبلغ متطوع قدره:

ـ ٤٠ ل.ل. شرهياً عن وجبتي طعام أو أكثر في اليوم الواحد.

ـ ٢٠ ل.ل. شهرياً عن وجبة واحدة في اليوم الواحد.

٢ ـ **المسكن**: ثلاث ليرات لبنانية في الأسبوع أو اثنتا عشرة ليرة لبنانية في الشهر، حسب الطريقة المتبعة في دفع الأجور.

وأضافت المادة ٢ المذكورة قولها:

«ولا تدخل المنافع الأخرى المقدمة عيناً في حساب الاشتراكات».

وقد «حصل هذا التقدير في العام ١٩٦٦، ثم عدل في العام ١٩٧١ على الوجه المعروض أعلاه، وهو، كما يبدو جلياً لم يعد يتناسب إطلاقاً مع متوسط الأسعار المحلية التي أوجبت المادة ٦٩ من قانون الضمان مراعاتها»[١].

---

(١) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٣٨٣.

وقد أوضحت المذكرة الإعلامية رقم ١٦ الصادرة عن مدير عام الصندوق بتاريخ ٤/٥/١٩٦٦ حالات التقدير الواردة في المادة ٢ من نظام الاشتراكات بقولها:

«- لا يعتد بالتقديرات الواردة في المادة ٢ المشار إليها آنفاً إلاّ في الحالة التي تقدم فيها المؤسسة المنافع العينية بطريقة مباشرة، كأن يكون لديها مطعم أو مساكن خاصة.

- أما إذا أعطت المؤسسة لأجيرها مباشرة أو لحسابه مبلغاً من المال بغية تأمين المسكن أو المأكل، ففي مثل هذه الحالة يصرف النظر عن التقدير الوارد في نظام الاشتراكات، ليصار إلى إدخال المبلغ المقدم كاملاً في الكسب الخاضع للحسومات، مع وجوب مراعاة الحد الأقصى لهذا الكسب، وفقاً لأحكام المادة ٦٨».

وقد أصابت المذكرة في ماذهبت إليه، لأن «إعطاء المؤسسة لأجرائها مباشرة مبلغاً من المال لقاء السكن أو المأكل لا يعتبر تقديمات عينية، بل إنه يدخل ضمن التعويضات المختلفة التي مر بيانها»[١].

ونجد تطبيقاً لهذا المعنى في القانون رقم ١٣٧ تاريخ ٢٦/١٠/١٩٩٩ المتعلق بمنح إعانات غذائية وبدل ملبس للمستخدمين والأجراء المنتسبين للضمان الاجتماعي.

فبعد أن قررت المادة الأولى من هذا القانون أنه «لا تعتبر من لواحق الأجر، ولا تخضع لضريبة الدخل، التقديمات العينية من مأكل وملبس التي يمكن أن يؤمنها أصحاب العمل لكل من أجرائهم المنتسبين إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، ولا تعتبر من عناصر الكسب الخاضع

(١) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٣٨٤.

لاشتراكات الصندوق المذكور، جاء في المادة الثالثة «أن استبدال قسيمة الطعام[1] أو الإعانة الغذائية أو قيمة الملبس ببدل نقدي، يؤدي حكماً إلى اعتبار هذا البدل من لواحق الأجر، ويخضع لضريبة الدخل، ويدخل في احتساب اشتراكات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي».

وبمقتضى هذا القانون الذي أخرج التقديمات العينية المقدمة في صورة المأكل، من لواحق الأجر الخاضع للاشتراكات، وفي ضوء المادة ٢ من نظام الاشتراكات التي تحصر التقديمات العينية التي تدخل في حساب اشتراكات الصندوق بالمأكل والمسكن، أصبحت التقديمات العينية التي تعتبر من لواحق الأجر الخاضع لاشتراكات الصندوق، محصورة في المسكن وحده. وهذا الأمر يسيء إلى حقوق المضمونين من جهة، وإلى مالية الصندوق من جهة أخرى، لا سيما في ضوء القيمة النقدية للمسكن المقدرة بموجب المادة ٢ من نظام الاشتراكات، بثلاث ليرات لبنانية في الأسبوع أو باثنتي عشرة ليرة لبنانية في الشهر حسب الطريقة المتبعة في دفع الأجور.

ولذلك يقتضي الرجوع عن هذا الحصر وإدخال المنافع العينية على أنواعها في الدخل الخاضع للاشتراك على أن يعتد بقيمتها الحقيقية.

وفي مطلق الأحوال يجب إعادة النظر في تقدير القيمة النقدية للمنافع العينية، وربطها بعنصر متحرك كالحد الأدنى الرسمي للأجور[2].

---

(١) جاء في المادة الثانية من القانون رقم ١٣٧ الآنف الذكر قوله: «يستفيد الأجراء وأصحاب العمل عن التقديمات المذكورة في المادة الأولى ضمن حدود المبالغ التالية:
- خمسة آلاف ليرة لبنانية لكل أجير ولكل يوم عمل فعلي، على شكل وجبة طعام أو قسيمة طعام تستعمل في المطاعم أو في متاجر المواد الغذائية.
الحد الأدنى الرسمي للأجر الشهري، المعمول به في كل حين، كبدل ملبس سنوي يستخدم في إطار العمل».

(٢) انظر في شأن هذا الرأي: رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٣٨٥.

٣٤٣ ـ حدود الأجر الخاضع للاشتراك:

وضع المشترع للأجر المتخذ أساساً لحساب الاشتراكات حداً أدنى لا يجوز النزول عنه، وحداً أعلى لا يجوز تخطيه، وذلك في محاولة للتوفيق بين المحافظة على حقوق الصندوق، وعدم إرهاق المؤسسات التي تستخدم أجراء بأجور مرتفعة، كما سنوضيح فيما يلي:

أ ـ الحد الأدنى للأجر الخاضع للاشتراك:

ورد النص على الحد الأدنى للأجر الخاضع لاشتراكات الضمان في نظام الاشتراكات، حيث نصت الفقرة الأخيرة من المادة الأولى من النظام المذكور، على أنه «لا يمكن أن يقل الأجر الخاضع للاشتراكات عن الحد الأدنى القانوني للأجراء المستفيدين منه».

أما قانون الضمان الاجتماعي فقد خلا من أي نص بهذا المعنى. ومع ذلك، فيجب الالتزام بهذه القاعدة، وعدم النزول بالأجر الخاضع للاشتراك عن الحد الأدنى الرسمي للأجور بالنسبة للأجراء المستفيدين منه وهم: الأجراء الخاضعون لأحكام قانون العمل، ولهم من العمر عشرون سنة كاملة، ويعملون في المؤسسة كامل مدة دوام العمل المحدد فيها لكل فئة منهم، ولا يقومون بعمل آخر يتقاضون عنه أجراً ما، وذلك عملاً بالمادتين الأولى والتاسعة من القانون رقم ٦٧/٣٦ تاريخ ١٩٦٧/٥/١٦ المتعلق بتعيين الحد الأدنى لأجور المستخدمين والعمال ومعدل غلاء المعيشة.

والغاية من تحديد حد أدنى للأجر الخاضع للاشتراكات، هي منع التحايل على القانون بتقديم تصاريح كاذبة، عن أجور زهيدة بقصد التهرب من دفع الاشتراكات[1].

---

(١) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٣٨٧؛ وناجي شوفاني، المرجع السابق، ج ٣، ص ١٣٨.

وعلى هذا النحو، إذا كان الأجر المصرح عنه، أقل من الحد الأدنى الرسمي للأجور بالنسبة للمستفيدين منه، فإن الاشتراك يحسب على أساس الحد الأدنى الرسمي. ويجري هذا الحكم حتى على الأجراء الذين يتقاضون أجورهم كلياً أو جزئياً بشكل إكراميات، أو بشكل نسبة مئوية من الخدمة المضافة إلى فواتير الزبائن. ولا يعتبر هذا زيادة في الأجر المستحق للأجير، وإنما رفع إلى الحد الأدنى للأجر الخاضع للاشتراك فحسب.

ولكن الأمر يختلف بالنسبة للأجراء المتدربين أو المتمرنين الذين لا يتقاضون أجوراً، أو الذين يقل كسبهم الإجمالي عن مئة ليرة لبنانية في الشهر، إذ أنه بمقتضى المادة ١٤ من نظام الاشتراكات، تحسب الاشتراكات المتوجبة عن هؤلاء الأجراء على أساس أجر شهري مقطوع قدره خمسون ليرة لبنانية. وإذا كان كسبهم الإجمالي يزيد عن هذا القدر، تدفع الاشتراكات على أساس الكسب الحقيقي.

وتجدر الإشارة أخيراً إلى أن قاعدة حساب الاشتراكات على أساس حد أدنى، تكون واجبة التطبيق، ليس فقط بالنسبة للأجراء الخاضعين لقانون العمل، بل أيضاً بالنسبة إلى سائر فئات الأجراء أو غير الأجراء الذين يطبق عليهم حد أدنى معيَّن لكل فئة منهم، كالأجراء العاملين في القطاع العام، والمدرسين في المدارس الخاصة(١).

ب ـ الحد الأقصى للأجر الخاضع للاشتراك:

يقصد بالحد الأقصى للأجر الخاضع للاشتراك، الحد الأعلى من

---

(١) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ج ٣، ص ١٣٨، والمذكرة الإعلامية رقم ٨١ تاريخ ٢/٤/١٩٦٩ المتعلقة بوجوب مراعاة قاعدة تطبيق الحد الأدنى للأجور عند تحصيل الاشتراكات، المجموعة القانونية، الجزء ٣، وقد أشار إلى هذه المذكرة الدكتور شوفاني في المرجع والمكان المذكورين أعلاه، الهامش ١.

الكسب الذي يعفى كل مبلغ يفوقه من الخضوع للاشتراكات.

وقاعدة الحد الأقصى هذه تطبق على جميع فروع الضمان الاجتماعي باستثناء فرع تعويض نهاية الخدمة، حيث تحسب الاشتراكات العائدة لهذا الفرع على كامل الأجور التي يتقاضاها الأجراء المضمونون[1]. مهما بلغ مقدارها.

والسبب في استثناء فرع تعويض نهاية الخدمة من قاعدة الحد الأقصى للأجر الخاضع للاشتراك يكمن في أن مقدار هذا التعويض يحدد على أساس الأجر المبين في المدة ٥١ من قانون الضمان الاجتماعي، ويعادل عن كل سنة خدمة، الأجر الذي تقاضاه صاحب العلاقة خلال الشهر الذي سبق تاريخ نشوء الحق بالتعويض.

وكان الحد الأقصى للأجر الخاضع للاشتراك واحداً بالنسبة لفروع الضمان الخاضعة له، وهي: ضمان المرض والأمومة، ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية، ونظام التقديمات العائلية والتعليمية.. ولكن جرى تعديل الحد الأقصى للأجر الخاضع للاشتراك في ما يتعلق بفرعي ضمان المرض والأمومة، ونظام التقديمات العائلة والتعليمية. أما الحد الأقصى لفرع ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية فلا يزال كما حددته الفقرة ٢ من المادة ٦٨ من قانون الضمان الاجتماعي، أي ٩٠٠٠ ل.ل. سنوياً، أو ٧٥٠ ل.ل. شهرياً، أو ١٧٥ ل.ل. أسبوعياً، أو ٢٥ ل.ل. يومياً، لأن هذا الفرع لم يطبق حتى الآن.

وبنتيجة التعديلات الطارئة على الحد الأقصى للأجر العائد لفرعي

(١) المادة ٦٨/٣ من قانون الضمان الإجتماعي.

ضمان المرض والأمومة، ونظام التقديمات العائلة والتعلمية[1]، حدد الحد الأقصى لهذا الأجر بالنسبة لكل من هذين الفرعين بمليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية شهرياً، وذلك بموجب المرسوم رقم ٥١٠١ تاريخ ٢٤/٣/٢٠٠١ بالنسبة لضمان المرض والأمومة، وبموجب المرسوم رقم ٥١٠٢ تاريخ ٢٤/٣/٢٠٠١ بالنسبة لنظام التقديمات العائلية والتعليمية. ويمكن تعديل هذا الحد الأقصى في أي وقت بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس الإدارة[2].

وإذا كان الأجير يعمل في نفس الوقت لدى أكثر من رب عمل واحد، تحسب الاشتراكات المتوجبة على كل منهم على أساس الأجر الذي يدفعه، وذلك في حدود الحد الأقصى للأجر الخاضع للاشتراك، المذكور أعلاه[3].

---

(١) كان الحد الأقصى للأجر الخاضع للاشتراك بالنسبة لفرعي ضمان المرض والأمومة، ونظام التقديمات العائلية والتعلمية ـ كما بالنسبة لضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية ـ محدداً منذ البداية، بـ ٩٠٠٠ ل.ل. سنوياً، أو ٧٥٠ ل.ل. شهرياً، أو ١٧٥ ل.ل. أسبوعياً، أو ٢٥ ل.ل. يومياً. وابتداء من ١/١/١٩٨٦ رفع هذا الحد الأقصى بالنسبة لضمان المرض والأمومة، إلى ضعفي الحد الأدنى الرسمي للأجور، وذلك بموجب المرسوم رقم ٣١٤٦ تاريخ ١١/٤/١٩٨٦، ثم إلى ثلاثة أضعاف الحد الأدنى الرسمي للأجور، بموجب المرسوم رقم ٣٨٨٦ تاريخ ٢٢/٦/١٩٨٣، وأخيراً إلى مليون وخمسمائة ألف ل.ل. شهرياً، بموجب المرسوم رقم ٥١٠١ تاريخ ٢٤/٣/٢٠٠١.

أما بالنسبة لنظام التقديمات العائلة والتقديمية، فقد رفع الحد الأقصى للأجر الخاضع للاشتراك ابتداء من ١/١/١٩٨٠ إلى ٣٠٠٠٠ ل.ل. سنوياً، أو ٥٠٠، ل.ل. شهرياً، أو ٥٨٨ ل.ل. أسبوعياً، وذلك بموجب المرسوم رقم ٣٥٦٢ تاريخ ٢١/١٠/١٩٨٠، وابتداء من ١/١١/١٩٨٧، رفع هذا الحد الأقصى إلى ثلاثة أضعاف الحد الأدنى الرسمي للأجور، بموجب المرسوم رقم ٤٢٥٣ تاريخ ١٦/١٠/١٩٨٧، ثم رفع أخيراً إلى مليون وخمسائة ألف ل.ل. شهرياً بموجب المرسوم رقم ٥١٠٢ تاريخ ٢٤/٣/٢٠٠١، المذكور أعلاه.

(٢) المادة ٥ من نظام الاشتراكات.

(٣) المادة ١/٦٨ من قانون الضمان الاجتماعي.

٣٤٤ ـ معدلات الاشتراكات:

رأينا أن تمويل الضمان الاجتماعي يتم عن طريق الاشتراكات، وأن هذه الاشتراكات تحسب على أساس الكسب الخاضع للاشتراك[1].

أما معدلات هذه الاشتراكات فتعين بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وتحدد بنسبة مئوية من الكسب الخاضع للاشتراك، بحيث تكون وارداتها كافية لتغطية تقديمات الضمان ونفقاته الإدارية، وتكوين مال الاحتياط الدائم المنصوص عليه في المادة ٦٦ من قانون الضمان الاجتماعي.

فإذا زادت مصاريف أحد الفروع المنصوص عليها في المادة ٦٦/ ١ من قانون الضمان الاجتماعي[2]، باستثناء فرع ضمان المرض والأمومة، على وارداته خلال سنة مالية واحدة، يؤخذ الفرق حكماً من مال الاحتياط العائد له. وإذا تبين في نهاية السنة المالية نفسها بأن مال الاحتياط لم يبلغ الحد الأدنى، فإن مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس الإدارة يقرر رفع معدل الاشتراكات اعتباراً من أول تموز من السنة التي تلي السنة المالية التي تشكو من العجز، بحيث تصبح الاشتراكات كافية لإعادة التوازن المالي، ولبلوغ مال الاحتياط الحد الأدنى المطلوب في مهلة ثلاث سنوات على الأكثر[3].

أما إذا زادت مصاريف فرع ضمان المرض والأمومة، فيقرر رفع

(١) المادة ٧١ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) هذه الفروع هي: ضمان المرض والأمومة ـ نظام التقديمات العائلية والتعليمية، ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية.

(٣) المادة ٦٦/ ٢ من قانون الضمان الاجتماعي.

معدل الاشتراكات في حدود الأصول ذاتها وفقاً للنسب التالية[1]:

٤٠٪ دولة[2].

٤٠٪ أرباب العمل.

٢٠٪ أجراء.

ويلاحظ أن مجلس الوزراء، في تحديده لمعدلات الاشتراكات قد ميز بين الاشتراكات المتعلقة بالمؤسسات الحرفية، والاشتراكات المتعلقة بالمؤسسات غير الحرفية، فخفض الأولى، ورفع الثانية، ولعله فعل ذلك مراعاة منه لعدم قدرة المؤسسات الحرفية على تحمل الاشتراكات التي يمكن للمؤسسات الأخرى أن تتحملها. ويقصد بالمؤسسة الحرفية في مجال تطبيق الاشتراكات المخفضة المؤسسة التي تتوفر فيها الشروط التالية مجتمعة:

١ ـ أن يقوم فيها صاحب العمل بنفسه بعمل حرفي يدوي، وبصورة دائمة لحسابها.

٢ ـ أن تستخدم خمسة أجراء على الأكثر بمن فيهم أفراد عائلة رب العمل، وألا يتجاوز عدد المتدربين فيها الاثنين علاوة على الأجراء.

٣ ـ ألا يتجاوز رأسمالها الخمسين ألف ليرة لبنانية باستثناء الخلو.

٤ ـ أن يكون نشاطها مدرجاً على الجدول الموضوع من قبل إدارة الصندوق.

وتجدر الملاحظة أخيراً أن المادة ٧٢ من قانون الضمان أجازت

(١) المادة ٦٦/ ٢ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) أي أن مساهمة الدولة في تقديمات ضمان المرض والأمومة المحددة بـ ٢٥٪ من قيمة هذه التقديمات، تزيد بنسبة ٤٠٪ من قيمتها المذكورة.

مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أن يطبق الاشتراك المقطوع الذي يعينه، على بعض الفئات التي قدر أن وضعها الاقتصادي لا يحتمل الاشتراك النسبي[١].

وسنبحث فيما يلي في معدلات الاشتراكات النسبية لكل فرع من فروع الضمان الاجتماعي، على أن نبحث بعد ذلك في الاشتراك المقطوع.

(أ) ـ إشتراكات ضمان المرض والأمومة:

إن اشتراكات فرع ضمان المرض والأمومة هي على عاتق أصحاب العمل والأجراء المضمونين. وتأخذ الدولة على عاتقها ٢٥٪ من قيمة التقديمات المتعلقة بالفرع المذكور.

وبموجب المرسوم رقم ٥١٠١ تاريخ ٢٠٠١/٣/٢٤[٢] حدد معدل الاشتراك المتوجب عن المضمون المتزوج والمضمون الأعزب على السواء، لفرع ضمان المرض والأمومة (تقديمات العناية الطبية ونفقات الدفن) بنسبة ٩٪ من الكسب المحدد بمليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية شهرياً (١٥٠٠٠٠٠ ل.ل.) كحد أقصى، ويوزع كما يلي[٣]:

ـ ٧٪ (سبعة بالمئة) على عاتق صاحب العمل.

---

(١) المادة ٧٢ من قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ١٤ تاريخ ٢٠٠١/٣/٢٩.

(٣) قبل المرسوم رقم ٥١٠١ المذكور أعلاه، كان اشتراك ضمان المرض والأمومة محدداً بنسبة خمسة عشر بالمئة من الكسب المنصوص عليه في المادة ٦٨ من قانون الضمان الاجتماعي ضمن الحد الأقصى للكسب، ويوزع كما يلي: ـ ١٢٪ (اثنتا عشرة بالمئة) على عاتق صاحب العمل. ٣٪ (ثلاثة بالمئة) على عاتق المضمون. وبموجب المرسوم رقم ٥١٠١ الآنف الذكر عدل الحد الأقصى للكسب الخاضع للحسومات لفرع ضمان المرض والأمومة بحيث أصبح مليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية شهرياً، كما ذكرنا أعلاه، وعدل الاشتراك بحيث أصبح ٩٪ بدلاً من ١٥٪ كما أوضحنا أعلاه.

ـ ٢٪ (إثنان بالمئة) على عاتق المضمون.

يخفض هذا المعدل في المؤسسة الحرفية إلى ٧٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور (سبعة بالمئة) ويوزع كما يلي:

ـ ٥٪ (خمسة بالمئة) على عاتق صاحب العمل.

ـ ٢٪ (اثنان بالمئة) على عاتق المضمون.

ويتحمل رب العمل كامل الاشتراك عن الأجير المتدرب. العامل في المؤسسة الحرفية[1].

أما اشتراك الطلبة الجامعيين اللبنانيين والأجانب المستفيدين من تقديمات العناية الطبية في حالات المرض والأمومة فقد، حدد بنسبة ٣٠٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور، ويتوجب هذا الاشتراك عن الطالب وعن كل مستفيد معه[2].

ويستفيد مع الطالب من تقديمات العناية الطبية في حالة المرض والأمومة، زوجه وأولاده الشرعيون.

ب ـ إشتراكات نظام التقديمات العائلية والتعليمية:

حدد معدل الاشتراك العائد لفرع نظام التقديمات العائلية والتعليمية عن المضمون المتزوج والمضمون العازب على السواء، بنسبة ستة بالمئة (٦٪) من الكسب الخاضع للاشتراك، وذلك ضمن حد أقصى حدد بمليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية شهرياً، في المؤسسات غير الحرفية وذلك

---

(١) المرسوم رقم ٣٦٨٤ تاريخ ٢٢ حزيران ١٩٩٣، الجريدة الرسمية، ملحق العدد ٢٥ تاريخ ١٩٩٣/٦/٢٤.

(٢) المرسوم رقم ٣٦٨٢ تاريخ ٢٢ حزيران ١٩٩٣، الجريدة الرسمية، ملحق العدد ٢٥ تاريخ ١٩٩٣/٦/٢٤.

بموجب المرسوم رقم ٥١٠٢ تاريخ ٢٤ آذار ٢٠٠١[١] الذي عدل الحد الأقصى للكسب الخاضع للحسومات لفرع التقديمات العائلية والتعليمية بموجب المادة الأولى منه، وعدل المادة الأولى من المرسوم رقم ٧٥٩٨ تاريخ ١٩/٦/١٩٦٧ المتعلق بتحديد معدل الإشتراك المتوجب على رب العمل لفرع نظام التقديمات العائلية والتنظيمية، بموجب المادة الثانية منه[٢].

ويتحمل هذا الاشتراك أصحاب العمل وحدهم، لأن التعويضات العائلية كانت مقررة للأجراء المتزوجين قبل العمل بنظام الضمان الاجتماعي، وكان أصحاب العمل ملزمين بدفعها لهم وذلك منذ عام ١٩٤٣[٣].

وبعد وضع فرع نظام التقديمات العائلية والتعليمية موضع التنفيذ[٤]، أصبح صندوق الضمان الاجتماعي مسؤولاً عن دفع التعويضات العائلية إلى

---

(١) المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ١٤ تاريخ ٢٩/٣/٢٠٠١.

(٢) قبل صدور المرسوم رقم ٥١٠٢ تاريخ ٢٤/٣/٢٠٠١ الذي عدل الحد الأقصى للكسب الخاضع للحسومات لفرع التقديمات العائلية والتعليمية، وعدل معدل الإشتراك المتوجب لصالح هذا الفرع، كان معدل الإشتراك محدداً بـ١٥٪ من الكسب الخاضع للحسومات المنصوص عليه في المادة ٦٨ من قانون الضمان الإجتماعي، عن المضمون المتزوج والمضمون العازب على السواء، بالنسبة للمؤسسات غير الحرفية، وبـ ١٠٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور في المؤسسات الحرفية وبـ ٣٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور عن المضمون المتدرب. وبموجب المرسوم رقم ٥١٠٢ الآنف الذكر تم تعديل معدل الإشتراك، والحد الأقصى للكسب الخاضع للحسومات، بالنسبة للمؤسسات غير الحرفية وأبقي على معدل الإشتراك بالنسبة للمؤسسات الحرفية على حالها.

(٣) فرض المرسوم الاشتراعي رقم ٢٩ تاريخ ١٢/٥/١٩٤٣ على أصحاب العمل أن يدفعوا للأجراء المستحقين تعويضات عائلية عن زوجة وخمسة أولاد.

(٤) وضع فرع نظام التعويضات العائلية والتعليمية موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٢٩٥٧ تاريخ ٢٠/١٠/١٩٦٥ على أن يبدأ سريانه في ١/١١/١٩٦٥.

مستحقيها، مقابل التزام أصحاب العمل بدفع الاشتراكات المتوجبة عليهم عن الأجراء الذين يستخدمونهم سواء أكانوا متزوجين أو عازبين[1].

أما بالنسبة للمؤسسة الحرفية فقد حدد معدل الإشتراك كما يلي:

ـ عشرة بالمئة (١٠٪) من الحد الأدنى الرسمي للأجور في المؤسسات الحرفية الصغيرة.

ثلاثة بالمئة (٣٪) من الحد الأدنى الرسمي للأجور عن المضمون المتدرب.

لا يطبق معدل الاشتراك المخفض هذا على الأجير المتدرب إلا في السنتين الأوليين من تدربه فقط، شرط ألا يكون، في مطلق الأحوال قد تجاوز الثامنة عشرة من عمره[2]. هذا مع الملاحظة أن عقد التدريب غير محصور بالمؤسسات الحرفية، بل يمكن أن يجري في المؤسسات الصناعية أو التجارية أو المهنية[3].

جـ ـ إشتراكات ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية:

إن اشتراكات ضمان طوراىء العمل والأمراض المهنية هي على عاتق أصحاب العمل وحدهم، لأن أصحاب العمل هم المسؤولون، في الأساس، عن المخاطر التي يتعرض أجراؤهم أثناء قيامهم بالعمل أو بسبب قيامهم به. وتحدد هذه الاشتراكات على أساس المعدلات المعينة وفقاً لأحكام المادة ٧١ من قانون الضمان الاجتماعي، ضمن الحد الأقصى لمعين في المادة ٦٨/ ٢ من القانون المذكور.

---

١) المادة ٧٣/ ١ من قانون الضمان الاجتماعي.

٢) المرسوم رقم ٢١٨١ تاريخ ٢٩/ ١/ ١٩٩٢.

٣) المادة الأولى من المرسوم رقم ١١٠١٩ تاريخ ٧/ ١٠/ ١٩٦٨.

وبسبب عدم وضع فرع ضمان طوارىء العمل والأمراض المهنية موضع التنفيذ، لم تحدد حتى الآن معدلات الاشتراكات المتوجبة على أصحاب العمل لصالح هذا الفرع.

أما الطوارىء التي تصيب الأجراء المرتبطين بأصحاب العمل بعقد عمل بمفهوم الفقرة الأولى من المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود، فتخضع لأحكام المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣ الذي حدد مسؤولية أصحاب العمل عن طوارىء العمل التي تصيب أجراءهم أثناء تنفيذ العقد المذكور أو بمناسبة تنفيذ هذا العقد[١].

د ـ إشتراكات نظام تعويض نهاية الخدمة:

حدد معدل الاشتراك المتوجب على رب العمل لفرع تعويض نهاية الخدمة بثمانية ونصف بالمائة ٨,٥٪ من الكسب الخاضع للحسومات المنصوص عليه في المادة ٦٨[٢] من قانون الضمان الاجتماعي، مهما بلغ مقداره، ودون أي التزام بأي حد أقصى لهذا الدخل[٣]. وقد وزع هذا المعدل على أساس ٨٪ لحساب الأجراء المستفيدين و ٠,٥٪ لتغطية

(١) المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣.

(٢) يشمل الكسب الخاضع للحسومات بحسب مفهوم المادة ٦٨ من قانون الضمان: الأجر أو الراتب الإجمالي قبل أن يخضع لأي حسم ـ تعويض ساعات العمل الإضافة ـ أجور المبالغ المدفوعة بدلاً عن الإجازات ـ التعويضات والمكافآت والمنح التي ليست تسديداً لنفقات أجريت لحساب المؤسسة. وعلى رب العمل أن يثبت صحة ومقدار هذه النفقات ـ التعويضات ذات الطابع العائلي أو الاجتماعي غير التعويضات العائلية القانونية التي يدفعها الصندوق ـ العمولة والحسومات التي تمنح للوكلاء التجاريين الأجراء ـ الإكراميات، بما فيها الإكراميات المدفوعة من أشخاص ثالثين ـ المنافع المقدمة عيناً ضمن الحدود المعينة في النظام (راجع المادتين الأولى والثانية من نظام الاشتراكات).

(٣) المادة ٣/٦٨ معطوفة على المادة ٥١ من قانون الضمان الاجتماعي.

النفقات الإدارية والأعباء العامة التي تقع على عاتق الصندوق[1].

يخفض هذا المعدل إلى ثمانية بالمئة (٨٪) للمؤسسات الحرفية.

تستوفي هذه الاشتراكات عن الأجراء اللبنانيين وعن المستفيدين فقط من تقديمات هذا الفرع من الأجراء الأجانب.

٣٤٥ ـ ثانياً ـ الاشتراك المقطوع:

ذكرنا في معرض البحث في معدلات الاشتراكات، أن المادة ٧٢ من قانون الضمان الاجتماعي أجازت لمجلس إدارة الصندوق أن يعين مبلغ الاشتراك المقطوع الواجب دفعه، للفئات التالية:

١ ـ المؤسسات التي تضم أقل من عشرة أجراء.

٢ ـ المتدربون والمتمرنون.

٣ ـ العمال الزراعيون.

٤ ـ الأجراء الذين يقبضون كل دخلهم أو بعضه بشكل إكراميات أو مخصصات يدفعها أشخاص غير أرباب العمل.

٥ ـ الخدم الذين يعملون في بيوت الأفراد.

٦ ـ الأجراء اليوميون المذكورون في النظام الداخلي.

٧ ـ المؤسسات التي تكون قد منحتها الحكومة صفة المنفعة العامة[2].

وبموجب المادة ٩٠ من القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠[3] أضيفت إلى المادة ٧٢ من قانون الضمان الإجتماعي الفقرة التالية: «يحدد

---

(١) المرسوم رقم ٢٩٥١ تاريخ ٢٠/٢٠/١٩٦٥.

(٢) أضيفت هذه الفقرة بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ٣٠/٦/١٩٧٧.

(٣) المتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين.

مقدار الإشتراك المتوجب على جمعيات المعوقين ومؤسسات الخدمات بنسبة خمسة عشر بالمئة (١٥٪) من الإشتراك المعمول به للمؤسسات غير الخاضعة للإشتراك المخفض أو المقطوع والعائد لمختلف الفروع باستثناء فرع نهاية الخدمة. ويقدم طلب الإعفاء هذا بناء على إفادة صادرة عن وزارة الشؤون الإجتماعية وفقاً للإجراءات المتبعة. أما بالنسبة لفرع نهاية الخدمة، فيحدد مجلس إدراة الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي مبلغ الإشتراك المتوجب على هذه الفئة من المؤسسات أو الجمعيات».

ولكن مجلس الإدارة لم يحدد حتى الآن أي اشتراك مقطوع لأي من الفئات المبينة أعلاه رغم هذه الإجازة.

٣٤٦ ـ الإعفاء من الاشتراكات:

راعى المشترع أوضاع بعض فئات المضمونين فأعفاهم من موجب دفع الاشتراك كلياً أو جزئياً وفق ما يلي:

١ ـ المتدربون في مؤسسة حرفية:

يعفى المتدربون في مؤسسة حرفية من اشتراكات فرع ضمان المرض والأمومة (تقديمات العناية الطبية ونفقات الدفن) المتوجبة على المضمونين العاملين في هذه المؤسسة، ويتحمل صاحب العمل كامل الاشتراكات المذكورة[١].

---

(١) المادة ٧٣/٢ من قانون الضمان الاجتماعي، والمادة الأولى من المرسوم رقم ٣٦٨٤ تاريخ ٢٢ حزيران ١٩٩٣ المتعلق بتعديل معدل الاشتراك المتوجب عن المضمون العامل في المؤسسة الحرفية لفرع ضمان المرض والأمومة. وقد حدد هذا المعدل بنسبة ٧٪ (سبعة بالمائة) من الحد الأدنى الرسمي للأجور، ووزع كما يلي: ٥٪ على عاتق صاحب العمل، و ٢٪ على عاتق المضمون، على أن يتحمل صاحب العمل كامل المعدل عن المضمون المتدرب.

٢ ـ سائقو السيارات العمومية الذين يقودون السيارات التي يملكونها:

بموجب المقطع (ب) من الفقرة (٢) من المادة الأولى من المرسوم رقم ٤٨٨٦ تاريخ ١٨ شباط ١٩٨٢ المتعلق بإخضاع سائقي السيارات العمومية لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، يعتبر صاحب السيارة العمومية صاحب عمل ويتوجب عليه دفع الاشتراكات الناجمة عن خضوعه شخصياً أو خضوع من يتولى قيادة السيارة[1].

إلا أن القانون رقم ١ تاريخ ١٩٨٩/١/٥ أعفى السائق العمومي الذي يقود السيارة التي يملكها بنفسه، جزئياً من الاشتراكات المتوجبة عنه لفرعي المرض والأمومة والتقديمات العائلية والتعليمية، فحمله منها ما نسبته ٥,٥٪ من هذه الاشتراكات محسوبة على أساس الحد الأدنى الرسمي للأجر والباقي تتحمله خزينة الدولة[2].

٣ ـ المختارون:

حدد معدل الاشتراك المتوجب على خضوع المختارين لفرع ضمان المرض والأمومة (العناية الطبية وتعويض نفقات الدفن) بذات المعدل العادي المفروض على خضوع الأجراء غير الحرفيين أي ٩٪، محسوباً على أساس ضعفي الحد الأدنى للأجر المطبق على الأجراء الخاضعين لأحكام قانون العمل، ووزع كما يأتي[3]:

٥/١ المعدل على عاتق المختار.

٥/٤ المعدل على عاتق خزينة الدولة.

---

(١) المقطع (ب) من الفقرة (٢) من المادة الأولى، من المرسوم رقم ٤٨٨٦ تاريخ ١٨/٢/١٩٨٢.

(٢) الفقرة (٢) من المادة الأولى، من القانون رقم ٨٩/١ تاريخ ١٩٨٩/١/٥.

(٣) المقطع (ب) من الفقرة (٢) من المادة الأولى من القانون رقم ٢٢٥ تاريخ ٢٩ أيار ٢٠٠٠ المتعلق بإخضاع المختارين لفرع ضمان المرض والأمومة (العناية الطبية وتعويض نفقات الدفن).

٤ ـ المسنون اللبنانيون:

يخضع المسنون ـ كما هو معلوم ـ لنظام الضمان الصحي الاختياري المنشأ بالقانون رقم ٢٤٨/ ٢٠٠٠ تاريخ ٩ آب ٢٠٠٠.

وقد حددت مساهمة المضمون الاختياري الشهرية في تمويل هذا النظام بستة بالمئة (٦٪) من الحد الأدنى الرسمي للأجور، ويساهم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بما تبقى من قيمة التقديمات، وتتحمل الدولة العجز الصافي إذا وجد[١].

هذا مع العلم أن واردات النظام يجب أن تغطي نفقات التقديمات، والنفقات الإدارية، وتأمين تكوين مال الاحتياط المنصوص عليه في المادة ٦٦/ ١ ـ أ، من قانون الضمان الاجتماعي، لفرع ضمان المرض والأمومة[٢].

٥ ـ جمعيات المعوقين ومؤسسات الخدمات:

أضيفت إلى آخر المادة ٧٢ من قانون الضمان الاجتماعي آنفة الذكر، بموجب المادة ٩٠ من القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٩/ ٥/ ٢٠٠٠ المتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين[٣] الفقرة الآتية:

يحدد مقدار الاشتراك المتوجب على جمعيات المعوقين ومؤسسات الخدمات بنسبة خمسة عشر بالمئة (١٥٪) من الاشتراك المعمول به

---

(١) المقطع (ب) من الفقرة (١) من المادة الأولى من القانون رقم ٢٤٨ تاريخ ٩ آب ٢٠٠٠.

(٢) حددت المادة ٦٦/ ١ ـ أ ـ من قانون الضمان الاجتماعي مال الاحتياط الدائم لفرع ضمان المرض والأمومة بالسدس، دون أن تبين نوعية هذا السدس، وهل هو سدس الواردات أم سدس النفقات، وكان يجب تحديد ذلك صراحة.

(٣) نشر هذا التعديل في عدد الجريدة الرسمية رقم ٢٥ تاريخ ٨/ ٦/ ٢٠٠٠.

للمؤسسات غير الخاضعة للاشتراك المخفض أو المقطوع والعائد لمختلف الفروع باستثناء فرع نهاية الخدمة. ويقدم طلب الإعفاء هذا بناء على إفادة صادرة عن وزارة الشؤون الاجتماعية وفقاً للإجراءات المتبعة. أما بالنسبة لفرع نهاية الخدمة، فيحدد مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مبلغ الاشتراك المتوجب على هذه الفئة من المؤسسات أو الجمعيات.

ولكن إلى الآن لم يصدر عن مجلس إدارة الصندوق أي قرار بشأن مبلغ الاشتراك المذكور، مع الملاحظة أن القانون رقم ٢٢٠/ ٢٠٠٠ المشار إليه أعلاه لم يباشر بتنفيذه بعد.

المبحث الثاني
تسديد الاشتراكات

٣٤٧ - بمقتضى المادة ١٧ من نظام الاشتراكات[١]، يعتبر رب العمل مسؤولاً تجاه الصندوق عن تسديد كامل الاشتراكات المتوجبة عليه وعلى أجرائه، وبحكم مسؤوليته هذه يقوم رب العمل باقتطاع الاشتراكات المتوجبة على الأجراء من أجورهم عندما يدفع لهم هذه الأجور. ولا يحق للأجراء الاعتراض على هذا الاقتطاع. ويعتبر دفع الأجر بعد اقتطاع الاشتراك بمثابة إيصال للأجير من رب العمل بقبض هذا الاشتراك[٢].

(١) رقم ١١. وقد جاء في المادة ١٧ المذكورة بشأن مسؤولية رب العمل عن تسديد الاشتراكات ما يلي: «... ومهما يكن من أمر فإن صرب العمل يعتبر مسؤولاً تجاه الصندوق عن تسديد كامل الاشتراكات المتوجبة على رب العمل والأجراء».

(٢) المادة ١٧ من نظام الاشتراكات، وقد جاء فيها بخصوص هذه المسألة ما يلي: «تحسم مساهمة الأجير المضمون من أجره عندما يدفع له هذا الأجر. ولا يحق للأجير أن يعترض على اقتطاع هذه المساهمة. ويعتبر دفع الأجر بعد حسم المساهمة، بمثابة إيصال للأجير من رب العمل بقبض هذه المساهمة».

وتعتبر الاشتراكات ديناً على رب العمل يتوجب عليه تسديده للصندوق، حتى ولو لم يقتطعها من أجور الأجراء.

ويتم التسديد وفقاً للأصول والقواعد، وفي المواعيد التي يحددها نظام الاشتراكات[1]. وفي حال عدم تسديد الاشتراكات في مواعيدها المقررة، تزاد حكماً بنسبة نصف بالألف عن كل يوم تأخير. وتحسب هذه الزيادة على أساس قيمة الاشتراكات، ويستمر فرضها حتى الوفاء بالاشتراكات المتعلقة بها. وتأخذ زيادات التأخير حكم الاشتراكات، إن من حيث الامتياز الذي تتمتع به[2]، أو من حيث الضمانات القانونية التي تتمتع بها الاشتراكات، وإذا تمنع صاحب العمل عن دفع هذه الزيادات، فإنها تحصل وفقاً لأصول تحصيل الاشتراكات وسائر ديون الصندوق[3].

---

(١) تسدد الاشتراكات بصورة دورية، إما شهرياً وإما فصلياً، بحسب عدد الأجراء في المؤسسة. فالمؤسسات التي تستخدم عشرة أجراء أو أكثر تسدد اشتراكاتها شهرياً. أما المؤسسات التي تستخدم أقل من عشرة أجراء، فتسدد اشتراكاتها فصلياً. (م ٢١ و ٢٢ من نظام الاشتراكات) واستثناء من القاعدة المتقدمة يمكن لمدير عام الصندوق أن يقرر تطبيق الدفع الفصلي على بعض أرباب العمل الذين يستخدمون عشرة أجراء أو أكثر، وذلك في الحالات التي يدفع فيها الصندوق التقديمات العائلية مباشرة لأجراء أرباب العمل المذكورين. (الفقرة الثانية من المادة ٢١ من نظام الاشتراكات).

(٢) المادة ٦/٧٣ من قانون الضمان الاجتماعي، وقد جاء فيها ما يلي: وتتمتع جميع الديون المتوجبة للصندوق على أصحاب العمل والأشخاص الخاضعين للضمان، ولا سيما الاشتراكات وزيادات التأخير... بصفة الامتياز، وتصنف بعد دين الخزينة مباشرة، ويعفى هذا الامتياز من التسجيل».

(٣) تراجع بشأن هذه الأصول المادتان ٧٨ و ٧٩ من قانون الضمان الاجتماعي، والمادة ٢/٢٨ من نظام الاشتراكات: وانظر قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت، رقم ١٠٦ تاريخ ١٩٩٣/٣/٢، نبيلة زين، قضايا العمل ١٩٩٢ ـ ١٩٩٤، ص ١٥٣ رقم ١٤، وقد جاء فيه: «إن قول المدعى عليها من أنها ـ ويكون المدعي منتسب لفرع نهاية الخدمة في صندوق الضمان الاجتماعي ـ غير مسؤول عن تعويض نهاية خدمته مستوجب الرد، باعتبار أن مسؤوليتها تبقى قائمة بالنسبة لاشتراكاتها، ومبالغ التسوية المستحقة عليها في الصندوق عن خدمة المدعى عليها».

٣٤٨ ـ مهلة دفع الاشتراكات:

بموجب المادة ٢١ من نظام الاشتراكات، يتوجب على أصحاب العمل الذين يستخدمون عشرة مضمونين أو أكثر أن يسددوا الاشتراكات المتعلقة بالمكاسب التي تقاضاها الأجراء خلال شهر معين، خلال الخمسة عشر يوماً من الشهر التالي.

كما أوجبت المادة ٢٢ من النظام نفسه على أصحاب العمل الذين يستخدمون أقل من عشرة مضمونين أن يسددوا الاشتراكات عن المكاسب التي تقاضاها الأجراء في فصل، خلال الفصل الذي يليه.

أي أن مهلة تسديد الاشتراكات هي خمسة عشر يوماً لأصحاب المؤسسات الشهرية (م ٢١ من نظام الاشتراكات) وثلاثة أشهر، لأصحاب المؤسسات الفصلية (م ٢٢ من نظام الاشتراكات).

وليس من شأن التأخر في دفع الأجور تمديد مهلة دفع الاشتراكات، فالأجور المدفوعة مثلاً عن شهر معين، في العاشر من الشهر التالي، تنتهي مهلة تسديد الاشتراكات عنها في الخامس عشر من الشهر نفسه، بالنسبة للمؤسسات الشهرية، وفي نهاية الفصل بالنسبة للمؤسسات الفصلية[١].

أما إذا تأخرت إدارة الصندوق في تسليم الجداول الشهرية أو الفصلية لأصحاب العلاقة، فإن هذا التأخر يكسب أصحاب العمل حقاً بمهلة للدفع جديدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً من تاريخ تسليم الجداول[٢].

٣٤٤ ـ تسديد اشتراكات بعض الفئات الخاصة:

أ ـ اشتراكات الطلاب في مؤسسات التعليم العالي والمعاهد الفنية:

تستوفي إدارة الجامعة أو المعهد العالي الاشتراك السنوي المترتب

(١) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٤٠٦.

(٢) رفيق سلامة، نفس المرجع والمكان.

على كل طالب عند تسجيله، وتكون هذه المؤسسة مسؤولة عن تسديد الاشتراكات للصندوق خلال شهر من تاريخ التسجيل[1].

ب ـ باعة الصحف والمجلات:

يتوجب على بائع الصحف والمجلات أن يسدد الاشتراكات الناجمة عن خضوعه شخصياً، خلال الفصل الذي يلي الفصل الذي استحقت فيه الاشتراكات[2].

جـ ـ سائقو السيارات العمومية:

يتوجب كذلك على سائقي السيارات العمومية أن يدفعوا الاشتراكات الناجمة عن خضوعهم شخصياً أو عن خضوع من يتولى قيادة السيارة، خلال الفصل الذي يلي الفصل الذي استحقت فيه الاشتراكات[3].

٣٤٩ ـ التسوية السنوية:

بمقتضى المادة ٨ من نظام الاشتراكات التابع للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، يتوجب على أرباب العمل في نهاية كل سنة مدنية، إجراء تسوية لمعرفة مجموع الأجور أو الأرباح الحقيقية التي دفعت لكل أجير خلال السنة المدنية المذكورة. ومن أجل هذه الغاية تجمع الأجور أو الأرباح التي استوفاها كل من الأجراء ما بين أول وآخر يوم من السنة المعنية. وتحسب الاشتراكات على أساس هذا المجموع في حدود الحد الأقصى السنوي للكسب الخاضع للاشتراكات والمعمول به خلال السنة

(١) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٤٠٢.

(٢) الفقرة ٢ من المادة ٤ من النظام الخاص بفئة باعة الصحف والمجلات (الملحق رقم النظام الفئات الخاصة ـ رقم ١٢).

(٣) الفقرة ٢ من المادة ٤ من النظام الخاص بفئة سائقي السيارات العمومية. (ملحق رقم ٢ لنظام الفئات الخاصة، رقم ١٢).

نفسها. ويدفع على سبيل التسوية الفرق المحتمل بين مقدار الاشتراكات المتوجبة الأداء عن مجموع الأجور أو الأرباح المدفوعة خلال السنة المعنية، ومقدار الاشتراكات المسددة خلال السنة نفسها.

ويجب أن يتم هذا الدفع خلال الربع الأول من السنة التالية. وإذا تغيَّر الحد الأقصى للدخل الخاضع للاشتراكات خلال السنة المدنية، فإن الحد الأقصى الذي ينبغي التقيد به من أجل هذه التسوية هو حاصل مجموع المبالغ المقررة كحد أقصى خلال كل ربع من أرباع السنة المدنية المذكورة.

وبالاستناد إلى هذا النص «يتوجب على رب العمل أن يرسل إلى الصندوق قبل ٣١ آذار من كل سنة تصريحاً إسمياً وإجمالياً يبيِّن فيه المعلومات التالية عن كل من أجرائه:

- الأجر الإجمالي الذي تقاضاه الأجير خلال السنة المدنية الماضية.

- الأجر الخاضع للاشتراكات إذا كان يختلف عن الأجر الإجمالي الآنف الذكر، تطبيقاً لقاعدة الحد الأقصى للدخل الخاضع للحسومات المنصوص عليها في المادة ٦٨/ ٢ من قانون الضمان الاجتماعي»[1].

وبمقتضى المادة ٩ من نظام الاشتراكات، تجري التسوية المبينة أعلاه، في حال الاستخدام أو الصرف من الخدمة أو الانقطاع الاختياري عن العمل خلال السنة، باستبدال الحد الأقصى السنوي للدخل الخاضع للحسومات بمبلغ مخفض بالنسبة لفترات العمل. وتدفع الاشتراكات الخاصة بالتسوية في حال الصرف من الخدمة أو الانقطاع الاختياري عن العمل خلال السنة، في نفس الوقت الذي تدفع فيه الاشتراكات المتوجبة عن الأجر الأخير.

---

(١) عامر عبد الملك، الدليل في قانون الضمان الاجتماعي، ص ١٠٩.

على أن هذه التسوية السنوية، لا تسري على المضمونين المحددة اشتراكاتهم على أساس مقطوع[1].

٣٥٠ ـ ضمانات تحصيل الاشتراكات:

راعى المشترع أن أصحاب العمل قد يتخلفون عن تسديد الاشتراكات في مواعيدها المقررة، أو قد يحاولون التخلص منها بالخروج على الأحكام التي تؤدي إليها، فزود الصندوق بعدد من الضمانات التي تكفل تحصيلها، وعدم التهرب منها. وهذه الضمانات نوعان: مدنية وجزائية، وسنبحث فيهما على التوالي:

أولاً ـ الضمانات المدنية:

أ ـ زيادات التأخير:

تنص المادة ١/٧٩ من قانون الضمان الاجتماعي المعدلة[2] على «أن الاشتراكات التي لا تدفع خلال المهلة المحددة تزاد حكماً بنسبة نصف بالألف عن كل يوم تأخير».

«تحصل قيمة زيادات التأخير المشار إليها في الفقرة السابقة، من قبل الصندوق عند تسديد الاشتراكات، وفي حال تمنع صاحب العمل عن دفعها لدى تسديد الاشتراكات تحصل وفقاً لأصول تحصيل الاشتراكات وسائر ديون الصندوق».

وبموجب المادة ٢٤ من نظام الاشتراكات، «تسري زيادات التأخير المنصوص عنها في المادة ٧٩ من قانون الضمان الاجتماعي اعتباراً من

---

(١) المادة ١٠ من نظام الاشتراكات.

(٢) بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠.

اليوم السادس عشر من الشهر المدني التالي بالنسبة للمؤسسات التي تستخدم عشرة مضمونين وما فوق (المؤسسات الشهرية)، واعتباراً من اليوم الأول من الفصل التالي لفصل الاستحقاق بالنسبة للمؤسسات التي تستخدم أقل من عشرة مضمونين (المؤسسات الفصلية)».

وتحسب زيادات التأخير على أساس الاشتراكات المتوجبة، وغير المدفوعة ضمن المهلة المحددة لتسديدها، وتستحق هذه الزيادات حكماً عن كل يوم تأخير لغاية التسديد الكامل للاشتراكات مهما بلغت قيمتها.

وتعتبر زيادات التأخير نوعاً من الفائدة القانونية أو الغرامة الإكراهية المفروضة بموجب القانون. وقد اعتبرتها المادة ٢٤، فقرتها الأخيرة، من نظام الاشتراكات جزءاً من هذه الاشتراكات، فيكون من الطبيعي أن تكون لها نفس الطبيعة القانونية للاشتراكات، وأن تتمتع بنفس المزايا التي تتمتع بها الاشتراكات. ولذلك اعتبرت بموجب المادة ٧٣/٦ من قانون الضمان الاجتماعي - كالاشتراكات - من الديون الممتازة، وصنفت بعد دين الجزئية مباشرة، وأعفي هذا الامتياز من التسجيل. وقضت المادة ٧٩/ ٢ من القانون نفسه بتحصيلها، عند امتناع صاحب العمل عن دفعها عند تسديد الاشتراكات، وفقاً لأصول تحصيل الاشتراكات وسائر دون الصندوق.

ب ـ براءة الذمة:

بموجب البند (١) من الفقرة (ثانياً) من المادة ٦٥ من قانون الضمان الاجتماعي، المعدلة بالقانون رقم ٨٢/٢٤ تاريخ ٣ آب سنة ١٩٨٢، يتوجب على كل صاحب عمل طبيعي أو معنوي من أشخاص لقانون الخاص الحصول من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي على براءة ذمة تثبت تسديده الاشتراكات وسائر الموجبات المالية المتعلقة بتنفيذ هذا

القانون[1]، وذلك في الحالات التالية، إذا كانت المعاملة لمصلحة المؤسسة لا لمصلحة الأشخاص بصفتهم الفردية:

ـ المعاملات في السجل التجاري وفي السجل الخاص التابع له والمنصوص عنه في المرسوم الاشتراعي رقم ١١ تاريخ ١٩٦٧/٧/١١[2] وتعديلاته.

ـ معاملات التسجيل في غرف التجارة والصناعة المنصوص عنها في المرسوم الاشتراعي رقم ٣٦ تاريخ ١٩٦٨/٨/٥[3] وتعديلاته.

ـ معاملات العقود التي تتناول الملكية العقارية العائدة للمؤسسات التجارية والشركات التجارية التي يملكها أصحاب العمل، أمام السجل العقاري أو أي مرجع رسمي آخر.

ـ معاملات إجازات الاستيراد والتصدير وإعادة التصدير، والمعاملات الجمركية على اختلاف أنواعها العائدة للمؤسسات التجارية والشركات التجارية.

ـ معاملات الاشتراك في المناقصات العمومية المحصورة واستدراجات العروض والاتفاقات بالتراضي لدى جميع إدارات الدولة والمصالح المستقلة والبلديات وسائر المؤسسات العامة.

ـ معاملات الاعتمادات المصرفية والقروض التجارية والصناعية والزراعية والسياحية التي تجريها مؤسسات القطاع العام.

ـ معاملات المساعدات التي تعطيها أو تمنحها الإدارات العامة وسائر

---

(١) قانون الضمان الاجتماعي.

(٢) المتعلق بالمؤسسة التجارية (fonds de commerce).

(٣) المتعلق بغرف التجارة والصناعة.

مؤسسات القطاع العام إلى الجمعيات والنقابات والاتحادات وسائر الهيئات المهنية.

ـ معاملات تسجيل مؤسسات التعليم الخاص على أنواعها أو إجراء التعديلات بشأنها لدى وزارة التربية الوطنية والفنون الجميلة، وكذلك عند إجراء معاملات دفع المنح للمدارس الخاصة المجانية.

وبموجب المادة ١/٢ من القانون رقم ٢٤/ ٨٢ الآنف الذكر، يتوجب على المراجع المعنية سواء أكانت من أشخاص القانون العام أو من أشخاص القانون الخاص، أن تمتنع عن المباشرة بإجراء أي معاملة في الحالات الملحوظة أعلاه، لا تبرز بشأنها براءة الذمة المتوجبة.

وتعتبر براءة الذمة الصادرة عن الصندوق، شرطاً جوهرياً ولازماً لصحة المعاملة[١].

وتتناول براءة الذمة الاشتراكات وسائر الموجبات المالية المترتبة للصندوق[٢].

والغاية من إحداث براءة الذمة هذه تمكين أصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من تحصيل ديونه، بعد أن تراكمت هذه الديون على مديني الصندوق اعتباراً من سنة ١٩٧٥، بحيث أصبح متعذراً استيفاؤها دفعة واحدة من خلال أحكام قانون الضمان الاجتماعي العادية[٣].

ـ ولنفس الغاية منعت المادة ٣/٥ من المرسوم رقم ٤٨٨٦ تاريخ ١٨/ ٢/ ١٩٨٢ تجديد دفتر السيارة العمومية أو إخضاعها للمعاينة

---

(١) المادة ٢/ ٢ من القانون رقم ٢٤/ ٨٢ تاريخ ٣ آب ١٩٨٢.
(٢) المادة ٣ من القانون رقم ٢٤/ ٨٢ المعدلة بالمرسوم الاشتراعي رقم ٢٣ تاريخ ٢٦/ ٤/ ١٩٨٣، والقانون رقم ١٤/ ٨٤ تاريخ ٢٠/ ١٢/ ١٩٨٤.
(٣) الأسباب الموجبة للقانون رقم ٢٤/ ٨٢ تاريخ ٣/ ٨/ ١٩٨٢.

الميكانيكية، إلا إذا أثبت صاحبها أنه سدد الاشتراكات إلى الصندوق عن ستة أشهر سابقة للتاريخ المفروض فيه تجديد رخصة السوق العمومية، أو حصول المعاينة المذكورة، وذلك بموجب براءة ذمة صادرة عن الصندوق.

ويتوجب إبراز براءة الذمة أيضاً في جميع حالات نقل ملكية اللوحة العمومية أو حصول تغييرات في ملكيتها.

جـ ـ الامتياز:

بموجب المادة ٦/٧٣ من قانون الضمان الاجتماعي، تتمتع جميع الديون المتوجبة للصندوق على أصحاب العمل والأشخاص الخاضعين للضمان ولا سيما الاشتراكات وزيادات التأخير ومبالغ التسوية الناشئة عن تصفية تعويض نهاية الخدمة، بالامتياز وتصنف مباشرة بعد دين الخزينة، ويعفى هذا الامتياز من التسجيل[1].

وبمقتضى الفقرة السادسة من المادة ٥٣ من قانون الضمان الاجتماعي تعتبر من الديون الممتازة أيضاً، وتصنف بعد دين الخزينة مباشرة، التعويضات المنصوص عنها في الفقرة (٥) من المادة ٥٣ من قانون الضمان الاجتماعي، أي تعويضات الأجراء الاختياريين الذين انتسبوا؛ لفرع تعويض نهاية الخدمة، الباقية لدى أصحاب العمل والمستحقة الأداء.

وقد قضي[2] «بأن الامتياز المنصوص عليه في المادة ٥٣ ضمان فقرتها السادسة، يتعلق فقط بالتعويضات المترتبة للأجراء عن الفترة السابقة

---

(١) رئيس دائرة إجراء بيروت، رقم ٦٦/١٤ تاريخ ١٩٧٢/٣/١٤ (الرئيس سرياني) دعوى: فرحات/القساطلي ـ حاتم، ج ١٢٣، ص ٤٨؛ وصادر المرجع السابق، ص ٢١٦، شرح ١٩٠، رقم ٢.

(٢) م.ع.ت. في بيروت، رقم ١٥٤ تاريخ ١٩٧٤/٢/١٥، حاتم، ج ١٥١، ص ٥٣؛ وصادر، المرجع السابق، ص ٢١٦، شرح ١٩٠، رقم ١.

لانتسابهم الاختياري للصندوق، مع غرامات التأخير العائدة لهذه التعويضات لكونها فرع من أصل، دون الاشتراكات والغرامات عن هذه الاشتراكات المستحقة للصندوق عن الفترة اللاحقة للانتساب».

ثانياً ـ الضمانات الجزائية:

إلى جانب الضمانات المدنية، تقوم الضمانات الجزائية حافظاً آخر لحقوق صندوق الضمان من الضياع أو الانتقاص.

وتتمثل هذه الضمانات في العقوبات الجزائية المترتبة على مخالفة الأحكام القانونية المتعلقة بهذه الحقوق.

ونعرض فيما يلي لبعض هذه المخالفات، وما يقابلها من عقوبات.

أ ـ الاحتجاز بغير حق لاشتراك المضمون:

تنص المادة ٨٠/١ المعدلة[1] من قانون الضمان الاجتماعي على «أن صاحب العمل الذي يحتجز بغير حق الاشتراك المحسوم من أجر أو كسب الشخص الخاضع للضمان والمستحق للصندوق، بالحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين، أو بغرامة تتراوح بين ١٠٠ و ١٠٠٠ ليرة لبنانية أو بهاتين العقوبتين معاً إذا لم يسدد المبلغ المتوجب بذمته خلال مهلة أقصاها خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغه بإحدى الطرق القانونية الإنذار بالدفع»[2].

---

(١) بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠.

(٢) بموجب المادة ٣٠ من القانون رقم ٨٩ تاريخ ١٩٩١/٩/٧ (قانون موازنة ١٩٩١) ترفع بالحدود المرسومة لها قانوناً مائة مرة مقادير مختلف الغرامات التي تقضي بها المحاكم باستثناء ما ورد عنها في النصوص القانونية الصادرة من العام ١٩٨٣ وما بعدها، فإنها ترفع ثمانين مرة. وبذلك تصبح الغرامة المنصوص عليها في المادة ٨٠/١ تتراوح بين ١٠٠٠٠ و ٦٠٠٠٠٠ ل.ل.

ولتوضيح هذه المخالفة، نذكر بأن رب العمل هو المسؤول تجاه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي عن تسديد كامل الاشتراكات المستحقة لهذا الأخير، سواء ما توجب منها عليه، وما توجب على أجرائه، وأنه بحكم مسئوليته هذه، يقوم رب العمل بحسم الاشتراكات المتوجبة على الأجراء من أجورهم عندما يدفعها لهم، على أن يقوم بتسديدها للصندوق وفقاً للأصول، وفي المواعيد المحددة في نظام الاشتراكات.

وبناء عليه، إذا احتجز رب العمل الاشتراكات المذكورة بدون حق، ولم يسددها للصندوق، فإنه يتعرض للعقوبة المذكورة أعلاه.

وتطبق هذه العقوبة على رب العمل حتى ولو لم يحسم الاشتراك المتوجب على الأجير من الأجر الذي دفعه له، إما إهمالاً منه، وإما لأنه أراد أن يتحمل هذا الاشتراك عنه، لأنه هو المدين بهذا الاشتراك للصندوق، وعليه يقع عبء تسديده، ولو لم يقتطعه من الأجر المدفوع فعلاً[١].

وهذا ما ذهبت إليه محكمة Riom الاستئنافية بحكمها «أن المدين لا يسعه التهرب بادعائه أنه دفع مجمل الأجور العائدة للأجراء العاملين لحسابه، لأن القانون فرض عليه حسم الاشتراك أولاً، ودفعه للصندوق بالتالي»[٢].

ولكن يشترط أن يكون الاحتجاز بغير حق.

ويعتبر الاشتراك محتجزاً بغير حق إذا لم يتم تسديده للصندوق خلال

---

(١) المادة ١٧ من نظام الاشتراكات.

(٢) C.A. Riom, 17-1-1952، وقد أشار إليه الدكتور ناجي شوقاني في مؤلفه السابق، ج ٣، ص ٣٩٣.

المهلة القانونية المحددة للدفع، ما لم يثبت العكس.

وهذا ما ذهبت إليه محكمة التمييز الفرنسية في عدة قرارات لها، بقولها:

«إن مجرد عدم الدفع خلال المهلة (المهلة القانونية للدفع) يجعل صاحب العمل في حالة مخالفة بدون أن تثبت صراحة نية الغش»[1].

ولكن لا بد لتحقق المخالفة من إبلاغ صاحب العمل بإحدى الطرق القانونية الإنذار بالدفع، وامتناعه عن تسديد المبالغ المتوجب بذمته خلال مهلة خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغه الإنذار.

ب ـ إغفال تقديم تصاريح الاستخدام والترك:

تنص المادة ٨٠/ ٤ ـ أ ـ من قانون الضمان الاجتماعي على «أن صاحب العمل الذي يغفل التصريح عن التحاق الشخص الخاضع لضمان بالعمل أو عن تركه العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ الالتحاق أو الترك يعاقب بغرامة تتراوح بين ١٠٠ و ١٠٠٠ ليرة لبنانية. وإذا تجاوز التأخير في التصريح مدة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ الالتحاق بالعمل أو الترك، يعاقب المخالف بغرامة إضافية قدرها ٥٠ ليرة شهرياً عن كل شخص على ألا تتجاوز الغرامة في مطلق الأحوال ألف ليرة لبنانية عن كل شخص»[2].

---

(١) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ص ٣٩٤، والمراجع التي أشار إليها في الهامش.

(٢) بموجب المادة ٣٠ من القانون رقم ٨٩ تاريخ ٧/٩/١٩٩١ (موازنة ١٩٩١) ترفع بالحدود المرسومة لها قانوناً مائة مرة مقادير مختلف الغرامات التي تقضي بها المحاكم باستثناء ما ورد عنها في النصوص القانونية الصادرة من العام ١٩٨٣ وما بعدها فإنها تفع ثمانين مرة. وبذلك تصبح الغرامة الأساسية المنصوص عنها في المادة ٨٠/ ٤ ـ أ ـ ضمان تتراوح بين ١٠٠٠٠ ل.ل. و ١٠٠٠٠٠ ل.ل.، وتصبح الغرامة الإضافية ٥٠٠٠ ل.ل. شهرياً على ألا تتجاوز ٠٠٠٠٠ ل.ل. عن كل شخص.

يؤخذ من هذا النص أن صاحب العمل يعاقب بالعقوبة المحددة فيه، ا أغفل التصريح عن التحاق الشخص الذي تتوفر فيه شروط الخضوع لضمان، بالعمل، أو عن تركه العمل، خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ لالتحاق أو الترك، وذلك بسبب أهمية هذا التصريح في تحديد موجبات صحاب العمل المالية وغير المالية تجاه الصندوق.

ويشمل التصريح الأشخاص الذين تتوفر فيهم شروط الخضوع لضمان[1]. أما الأشخاص الذين لا تتوفر فيهم هذه الشروط، فلا يشملهم لتصريح.

ويلاحظ أن المشترع لم يفرض، لوقوع المخالفة، أن يقوم الصندوق بتوجيه إنذار إلى رب العمل المخالف لكي يقوم بتنفيذ موجب التصريح، على عكس ما فعل بالنسبة لمخالفة احتجاز الاشتراك بدون حق.

وإذا تجاوز التأخر في التصريح مدة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ الالتحاق بالعمل أو الترك، يعاقب المخالف بغرامة إضافية قدرها ٥٠ ليرة شهرياً عن كل شخص، على ألا تتجاوز الغرامة في مطلق الأحوال ألف ليرة لبنانية عن كل شخص[2].

وتجدر الإشارة أخيراً إلى أنه لا يصرح للصندوق عن الشخص الخاضع للضمان إذا عمل أقل من عشرة أيام، إلاّ إذا كان ينتمي إلى فئة

---

(١) ناجي شوفاني، المرجع السابق، ج ٣، ص ٤٠٣؛ وانظر عكس هذا الرأي: رفيق سلامة، المرجع السابق ص ١٢٢.

(٢) بموجب المادة ٣٠ من القانون رقم ٨٩ تاريخ ١٩٩١/٩/٧ (قانون موازنة ١٩٩١) ترفع بالحدود المرسومة لها قانوناً مائة مرة مقادير مختلف الغرامات التي تقضي بها المحاكم باستثناء ما ورد عنها في النصوص القانونية الصادرة من العام ١٩٨٣ وما بعدها، فإنها ترفع ثمانين مرة. وبذلك تصبح الغرامة الإضافية ٥٠٠٠ ل.ل.

يلحظ النظام الداخلي للصندوق أحكاماً خاصة بها[1].

ج ـ إغفال تقديم التصريح الاسمي:

تنص المادة ٢٩ من نظام الاشتراكات على أنه: «يتوجب على كل صاحب عمل أن يرسل للصندوق قبل ٣١ آذار من كل سنة، تصريحاً اسمياً إجمالياً يبين فيه عن كل من أجرائه:

ـ الأجر الإجمالي الذي تقاضاه خلال السنة المدنية الماضية.

ـ الأجر الخاضع للاشتراكات إذا كان يختلف عن الأجر الإجمالي الآنف الذكر تطبيقاً لقاعدة الحد الأقصى للدخل الخاضع للحسومات المنصوص عنها في المادة ٦٨ الفقرة ٢ من قانون الضمان الاجتماعي.

يصاغ هذا التصريح وفقاً للنموذج المقرر من الصندوق.

ترفق بهذا التصريح عند الاقتضاء، دفعة التسوية المنصوص عنها في المادتين ٨ و ٩ من هذا النظام.

ويمكن للمديرية العامة بصورة استثنائية، إعطاء مهلة إضافية لتقديم هذا التصريح، للمؤسسات التي لديها أسباب مبررة لذلك.

وتنص المادة ٣٠ من النظام نفسه على أنه: «في حال التفرغ عن الشركة أو في حال توقف العمل فيها أو في أحد فروعها، يقدم التصريح الاسمي المنصوص عليه في المادة السابقة خلال المهلة المحددة في المادة ٢٥ من هذا النظام، أي خلال ١٥ يوماً من تاريخ التفرغ أو التوقف عن العمل.

ولضمان التزام صاحب العمل بتقديم هذا التصريح، سواء في حال استمرار نشاط المؤسسة أو في حال توقفها أو دمجها في مؤسسة أخرى أو

(١) البند (ب) من الفقرة (٤) من المادة (٨٠) المعدلة من قانون الضمان الاجتماعي.

التفرغ عنها، لحظ المشترع عقوبة أساسية على إغفال تقديم التصريح الاسمي السنوي، وعوبة إضافية على التأخر في تقديم التصريح مدة تزيد على ثلاثة أشهر.

فنصت المادة ٨٠/ ٥ المعدلة[١] من قانون الضمان الاجتماعي على «أن صاحب العمل الذي يغفل تقديم التصريح الاسمي السنوي الذي ينص عليه النظام الداخلي للصندوق، خلال المهلة المحددة فيه، يعاقب بغرامة قدرها ٥٠٠ ليرة لبنانية، إذا كانت المؤسسة تسدد الاشتراكات على أساس شهري، و ٢٠٠ ليرة إذا كانت تسدد الاشتراكات على أساس غير شهري».

«وإذا جاوز التأخر ثلاثة أشهر، فيعاقب المخالف بغرامة إضافية قدرها ١٠ ليرات شهرياً عن كل شخص خاضع للضمان. ويعتبر جزء الشهر شهراً كاملاً على أن لا تقل العقوبة الإجمالية في هذه الحالة عن خمسماية ليرة، وأن لا تتجاوز خمسة آلاف ليرة لبنانية»[٢].

«تحصل الغرامة حكماً من قبل الصندوق ولصالحه عند تقديم التصريح الاسمي السنوي. وفي حال تمنع صاحب العمل عن دفعها لدى تقديم التصريح المذكور، تحصل وفقاً لأصول تحصيل الاشتراكات وسائر ديون الصندوق».

---

(١) بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠.
(٢) بموجب المادة ٣٠ من القانون رقم ٨٩ تاريخ ١٩٩١/٩/٧ (قانون موازنة ١٩٩١) ترفع بالحدود المرسومة لها قانوناً مائة مرة مقادير مختلف الغرامات التي تقضي بها المحاكم باستثناء ما ورد عنها في النصوص القانونية الصادرة من العام ١٩٨٣ وما بعدها. فإنها ترفع ثمانن مرة. وبذلك تصبح الغرامة الأساسية المنصوص عنها في المادة ٨٠/ ٥ المعدلة من قانون الضمان الاجتماعي، ٥٠٠٠٠ ل.ل. إذا كانت المؤسسة تسدد الاشتراكات على أساس شهري، و ٢٠٠٠٠ إذا كانت تسدد الاشتراكات على أساس غير شهري، وتصبح الغرامة الإضافية ١٠٠٠ ل.ل. شهرياً، على ألا تقل عن ٥٠٠٠٠ ل.ل. وألا تزيد عن ٥٠٠٠٠٠ ل.ل.

٣٥١ ـ انقضاء الالتزام بدفع الاشتراك لانتهاء الخدمة:

يظل التزام رب العمل بدفع الاشتراك بشقيه: حصة صاحب العمل وحصة العامل، طالما أن علاقة العمل بينهما لم تنته، وذلك لأن مناط الضمان الاجتماعي هو قيام علاقة العمل، فإذا ما انتهت تلك العلاقة انقضى التزام رب العمل من تاريخ هذا الانتهاء. ولذلك أوجبت المادة ٦/٧٧ من قانون الضمان الاجتماعي على صاحب العمل أن يدون في سجل خاص، وفق نموذج تضعه إدارة الصندوق تحت تصرفه، «أسماء الأشخاص الخاضعين للضمان، وتاريخ ومحل ولادتهم، ومقدار أجرهم والتعويضات الإضافية التي يستفيدون منها، وذلك قبل مباشرتهم العمل، وكذلك تاريخ الانقطاع عن العمل أو الصرف منه خلال ثلاثة أيام على الأكثر من تاريخ حصوله»، وذلك تحت طائلة العقوبة المنصوص عليها في المادة ٢/٨٠ من قانون الضمان الاجتماعي[١].

ولا يملك رب العمل أن يدفع اشتراك الضمان عن مدة تالية لانقضاء علاقة العمل، ومن التاريخ الثابت لهذا الانقضاء، سواء كان بالوفاة أم كان اتفاقاً أم قضاءً، أم كان بإرادة أي من طرفي علاقة العمل المنفردة، بل يكون هذا الدفع غير صحيح نظاماً لوروده على غير محل[٢].

ولا ينقضي التزام صاحب العمل بدفع الاشتراك بحل المؤسسة أو

---

(١) نصت المادة ٢/٨٠ من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي: «إن صاحب العمل الذي يغفل تنظيم السجل المنصوص عنه في الفقرة ٦ من المادة ٧٧ من هذا القانون، يعاقب بغرامة مقطوعة قدرها ٤٠٠ ليرة لبنانية، وبغرامة قدرها ١٠٠ ليرة لبنانية عن كل شخص أغفل ذكره في السجل أو لم تدون المعلومات المطلوبة عنه أو لم تدون هذه المعلومات في الوقت المطلوب».

(٢) التأمينات الاجتماعي في المملكة العربية السعودية»، مذكرة صادرة عن معهد الإدارة العامة في المملكة (إدارة البرامج التدريبية)، ص ١١٦، بند ١٠٢.

تصفيتها أو دماجها في غيرها أو تجزئتها أو إنتقالها بالبيع أو التنازل للغير، وغير ذلك من التصرفات، وإنما يبقى مسؤولاً عن الوفاء بالاشتراكات الواجبة الأداء التي نشأت قبل حدوث أي من الوقائع المشار إليها. أما الاشتراكات التي نشأت بعد ذلك، فيتحملها صاحب العمل الجديد منفرداً. وفي حالة وفاة صاحب العمل، لا ينقضي الالتزام بدفع الاشتراكات عن المدة السابقة على الوفاة، بل ينتقل هذا الالتزام إلى الوارث في حدود ما آل إليه من التركة، ومن ثم يكون الوارث مسؤولاً عن الوفاء بهذه الاشتراكات، في حدود حصته من التركة.

٣٥٢ ـ مرور الزمن على ديون الصندوق:

«تسقط الموجبات بتقاعس الدائن الذي يتخلف عن المطالبة بحقوقه سحابة مدة من الزمن».

وتطبيقاً لهذا المبدأ العام الذي كرسته المادة ٣٤٤ من قانون الموجبات والعقود، نصت المادة ١/٧٣ من قانون الضمان الاجتماعي في البند (أ) و (د) على ما يلي:

«أ ـ إن مدة مرور الزمن على الاشتراكات وزيادات التأخير المنصوص عنها في المواد ٧١ وما يليها من قانون الضمان وعلى سائر الديون المتوجبة للصندوق على أصحاب العمل هي خمس سنوات اعتباراً من تاريخ التصريح عن الشخص الخاضع للضمان الذي تتوجب عنه، على ألا تتعدى هذه المهلة عشر سنوات اعتباراً من تاريخ الاستحقاق».

«ـ إن مدة مرور الزمن على مبالغ التسوية التي تظهر عند تصفية حساب المضمون وفقاً لأحكام المادة ٥٤ من قانون الضمان هي خمس

(١) المادة ٨٠، الفقرة ٣، من قانون الضمان الاجتماعي.

سنوات من تاريخ الاستحقاق كما يحدده نظام الصندوق الداخلي: وسنبحث فيما يلي في مرور الزمن على الديون المذكورة في البند (أ) وهي: الاشتراكات وزيادات التأخير وسائر الديون المتوجبة للصندوق على أصحاب العمل، ثم في مرور الزمن على مبالغ التسوية المذكورة في البند (د).

٣٥٢ ـ أولاً ـ مرور الزمن على الاشتراكات وزيادات التأخير وسائر ديون الصندوق.

بموجب المادة ٧٣/ ٤ ـ أ، من قانون الضمان الاجتماعي، تسقط هذه لديون مبدئياً بمرور خمس سنوات تبدأ من تاريخ التصريح عن الشخص لخاضع للضمان الذي تتوجب عنه، وقد راعى المشترع في تحديد هذه لمهلة ـ برأينا ـ أن هذه الديون هي من الديون الدورية التي تتجدد استمرار، فلم يشأ أن يتركها تتراكم، فينوء صاحب العمل بحملها.

ولكن صاحب العمل قد لا يصرح عن التحاق الشخص الخاضع ضمان بالعمل، أو قد يصرح عنه في وقت متأخر، ففي هذه الحالة تبدأ دة مرور الزمن على ديون الصندوق من تاريخ الاستحقاق على ألا تتعدى شر سنوات اعتباراً من هذه التاريخ.

وقد رأينا[1] أن الاشتراكات تستحق حسب النظام الداخلي للصندوق، هرياً أو فصلياً، بحسب عدد الأجراء في المؤسسة[2] وأنها يجب أن تدفع لال خمسة عشر يوماً من تاريخ نهاية الشهر المتوجبة عنه، إذا كانت

) راجع ما سبق، ص ٧١٥ هامش ١.

) المؤسسات التي تستخدم عشرة أجراء أو أكثر تسترد إشتراكاتها شهرياً أما المؤسسات التي تستخدم أقل من عشرة أجراء، فتسترد إشتراكاتها فصلياً(م ٢١ و ٢٢ من نظام الأشتراكات)

هرية، وخلال الفصل التالي للفصل الذي تتوجب عنه، إذا كانت فصلية.

وعليه تسقط هذه الاشتراكات وما يتبعها من زيادات التأخير، دورياً، رور عشر سنوات على استحقاقها عن الأشخاص غير المصرح عنهم، أو مصرح عنهم بعد مرور أكثر من خمس سنوات على التحاقهم بالعمل. ولا حق للصندوق أن يتذرع بأن عدم التصريح جعله في وضع يستحيل عليه فيه مطالبة الاشتراكات المتوجبة، لأنه يملك حق القيام بالتسجيل التلقائي شخص الخاضع للضمان، ويتمتع بسلطة التفتيش والمراقبة التي تمكنه من كتشاف الحالات غير المصرح عنها(١).

وعليه إذا أهمل الصندوق المطالبة بحقوقه، ومضت على ذلك المدة لتي حددها القانون، ثم نشط بعدها إلى المطالبة، جاز للمدين أن يمتنع ن الوفاء مستنداً إلى مرور الزمن على الدين، وانقضاء المدة المقررة قانوناً لمطالبة به(٢).

٣٥٤ ـ مرور الزمن على مبالغ التسوية:

إن مدة مرور الزمن على مبالغ التسوية التي تظهر عند تصفية حساب لمضمون لدى صندوق فرع تعويض نهاية الخدمة هي خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق كما يحدده النظام الداخلي للصندوق.

وبمقتضى الفقرة الأخيرة من المادة ١١ من نظام تعويض نهاية الخدمة، يتعين «على الصندوق أن يبلغ صاحب العمل خطياً ما يجب عليه

(١) م.ع.ت. بيروت، قرار رقم ٥١٥ تاريخ ١٤/ ٥/ ١٩٧٤، غانم وأبو ناض، ١٩٧٤ ص ٤٣، رقم ٢٦، وقد أشار إليه د. ناجي شوفاني المرجع السابق، ج ٣، ص ٣٠٠؛ وبنفس المعنى: قرار محكمة التمييز الفرنسية تاريخ ١٠/ ١٢/ ١٩٦٥ (Tr.sec.soe., T.1., tilt 111., chap. VI. no.11.).

(٢) محسن شفيق، القانون المدني المقارن، نظرية الإلتزامات ـ ١٩٤٧ ـ ص ٢٩٧.

دفعه لإكمال حساب التعويضات ويتم هذا التبليغ خلال شهر من تاريخ طلب التصفية، ويعطى صاحب العمل شهراً واحداً لتسديد دينه».

وهكذا فإن تاريخ استحقاق مبالغ التسوية يتحدد بتاريخ مطالبة الصندوق صاحب العمل بدفع هذه المبالغ.

٣٥٥ ـ وقف وانقطاع مرور الزمن:

تنص المادة ٧٣/ ٤ ـ ب، من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي: «يتوقف مرور الزمن وينقطع للأسباب المبينة في قانون الموجبات والعقود، وبالإنذار المنصوص عليه في المادة ٧٨ من قانون الضمان الاجتماعي».

ونعرض لهذه الحالات تباعاً.

٣٥٦ ـ أولاً ـ أسباب وقف مرور الزمن:

ورد النص على أسباب وقف مرور الزمن في المواد ٣٥٤ و ٣٥٥ و ٣٥٦ من قانون الموجبات والعقود.

بمقتضى المادة ٣٥٤، «لا يسري حكم مرور الزمن، وإذا كان سارياً وقف:

١ ـ بين الزوجين في مدة الزواج.

٢ ـ بين الأب والأم وأولادهما.

٣ ـ بين فاقد الأهلية أو الشخص المعنوي من جهة، والوصي أو القيم أو ولي الإدارة من جهة أخرى، ما دامت لم تنقطع مهمتهم، ولم يؤدوا حساب إدارتهم على وجه نهائي.

٤ ـ يبين السيد والخادم ما دام عقد الاستخدام قائماً».

وبمقتضى المادة ٣٥ «إن حكم مرور الزمن في حق القاصرين غير المحررين وسائر فاقدي الأهلية الذين ليس لهم وصي أو مشرف قضائي أو ولي، يقف إلى ما بعد بلوغهم سن الرشد أو تحريرهم أو إقامة وكيل (أي ممثل representant) شرعي لهم».

أما المادة ٣٥٦ فقد وضعت مبدأ عاماً يقضي بوقف مرور الزمن لمصلحة الدائن الذي استحال عليه المطالبة بحقه لسبب لم يكن فيه مختاراً.

ويعود للقاضي تقدير هذه الأسباب التي يجب أن تكون مانعة للصندوق فعلاً من المطالبة بحقه، كالقوة القاهرة، والحوادث غير المتوقعة، والحرب، وغير ذلك من الأسباب الهامة التي يتعذر على الصندوق معها اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحصيل حقوقه.

٣٥٧ ـ ثانياً ـ أسباب انقطاع مرور الزمن:

حددت المادة ٣٥٧ من قانون الموجبات والعقود أسباب انقطاع مرور الزمن قالت:

ينقطع حكم مرور الزمن:

١ ـ بكل مطالبة قضائية أو غير قضائية ذات تاريخ صحيح من شأنها أن تجعل المديون في حالة التأخر عن تنفيذ الموجب (المطالبة على يد الكاتب العدل أو بواسطة الكتاب المضمون) ولو قدمت الى محكمة لا صلاحية لها أو حكم بفسادها شكلاً.

٢ ـ بطلب قبول دين الدائن في تفليسة المديون.

٣ ـ بعمل احتياطي يتناول أملاك المديون، (كالحجز، ووضع الأختام، وقيد الرهن...) أو بعريضة ترمي إلى نيل الإذن في إجراء عمل من هذا النوع.

وتضيف المادة ٣٥٨ من قانون الموجبات والعقود أن مرور الزمن ينقطع أيضاً «باعتراف المديون بحق الدائن».

وعندما ينقطع مرور الزمن على وجه قانوني، فالمدة الذي تصرمت قبل وقوع الفعل الذي قطعه، تسقط، وبسقوطها، تبدأ مدة جديدة لمرور الزمن (التقادم) بالسريان[١].

وهكذا يبدو الفرق واضحاً بن انقطاع مرور الزمن ووقوفه. ففي حال الانقطاع تعتبر المدة السابقة على نشوء سبب الانقطاع، كأنها لم تكن وتسري مدة جديدة.

أما في حالة الوقف تظل المدة السابقة على نشوء سبب الوقف قائمة، ولكنها موقوفة، ثم تستأنف هذه المدة سريانها من النقطة التي وقفت عندها بعد زوال سبب الوقف.

٣٥٨ ـ ثالثاً ـ الإنذار المنصوص عليه في المادة ٧٨ من قانون الضمان:

ينقطع مرور الزمن على ديون الصندوق كذلك، بالإنذار الذي يوجهه الصندوق لرب العمل المتخلف عن تقديم المستندات المتعلقة بالأجور، وذلك عملاً بالمادة ٧٨ من قانون الضمان الاجتماعي.

٣٥٩ ـ مرور الزمن على المبالغ المدفوعة للصندوق وغير المتوجبة:

إن مدة مرور الزمن على المبالغ المدفوعة للصندوق وغير المتوجبة هي خمس سنوات اعتباراً من تاريخ التسديد[٢].

---

(١) المادة ٣٥٩ موجبات وعقود.

(٢) المادة ٧٣/ ٤ ـ ج، من قانون الضمان الاجتماعي.

الباب الثالث

حل الخلافات
Réglement des contestations

٣٦٠ ـ الخلافات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي والمرجع الصالح لحلها:

يثير تطبيق قانون الضمان الاجتماعي خلافات كثيرة ومتنوعة يمكن تقسيمها كما يلي:

١ ـ خلافات بين المشمولين بالضمان والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي حول توفر الشروط القانونية للانتساب إلى الضمان أو لاستحقاق تقديماته، الخ...

٢ ـ خلافات بين الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي وأصحاب العمل حول عدم التصريح عن الأجراء، أو عدم تسديد الإشتراكات أو عدم التصريح عن إصابة عمل، الخ...

٣ ـ خلافات بين المشمولين بالضمان وأصحاب عملهم، بسبب إمتناع صندوق الضمان عن دفع التقديمات المستحقة لخطأ إرتكبه صاحب العمل، أو لحدوث إصابة عمل بسبب خطأ صاحب العمل المتعمد أو خطأه غير المبرر، الخ...

٤ ـ خلافات بين المشمولين بالضمان والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي حول المرض أو القدرة على العمل أو الحالة الصحية أو تاريخ

الشفاء أو التئام الجروح الناتجة عن طارىء عمل، الخ...

٥ ـ خلافات بين صندوق الضمان وبين الأطباء والصيادلة وسائر المؤسسات الطبية، المتعاقدين مع الصندوق بسبب تجاوزهم التعرفة أو قيامهم بتحايلات على القانون.

٦ ـ خلافات بين المضمونين والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وبين الغير المتسبب للمضمون بإصابة عمل أو بحادث عادي.

٧ ـ وهناك أخيراً خلافات تستدعي الملاحقة الجزائية.

أما عن المرجع الصالح لحل هذه الخلافات، فبعضها يدخل في اختصاص محاكم العمل، كالخلافات الناشئة بين المضمونين وأرباب العمل، أو بين الصندوق وأرباب العمل أو المضمونين، وبعضها يدخل في اختصاص القضاء العادي (المحاكم المدنية والجزائية)، كالخلافات بين الصندوق وبين الغير المتسبب للمضمون بإصابة عمل أو بحادث عادي، والخلافات التي تستوجب الملاحقة الجزائية؛ والبعض الآخر، كالخلافات بين الصندوق والمتعاقدين معه، من الأطباء والصيادلة وغيرهم من المؤسسات الطبة، فتختص به لجنة خاصة في الصندوق تسمى اللجنة المشتركة. أما الخلافات الطبية، كالخلاف حول حالة المريض الصحية أو تاريخ الشفاء أو التئام الجروح الناتجة عن طارىء عمل فتحل عن طريق التحكيم الطبي.

وسنبحث في الخلافات المذكورة في أربعة فصول نخصصها كما يلي:

الفصل الأول: الخلافات الداخلة في اختصاص محاكم العمل.

الفصل الثاني: الخلافات الداخلة في اختصاص القضاء العادي.

الفصل الثالث: الخلافات الداخلة في اختصاص اللجنة المشتركة.

الفصل الرابع: الخلافات الخاضعة للتحكيم الطبي.

الفصل الأول
الخلافات الداخلة في اختصاص

محاكم العمل

٣٦١ - تنص المادة ٨٢ من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي:

«فيما عدا الحالات المنصوص عليها في المادتين ٨٠ و ٨١ أعلاه (المتعلقة بمخالفات تشكل جرائم جزائية)، إذا لم يتقيد رب العمل بأحكام هذا القانون، يوجه له مدير عام الصندوق كتاباً مضموناً يدعوه بموجبه إلى تصحيح وضعه خلال مهلة ثمانية أيام، وعلى المدير العام أن يراجع محاكم العمل للبت بالقضية بموجب المادة ٨٥ أدناه إذا لم يلب رب العمل الطلب».

وتنص المادة ٨٥ المذكورة على «أن الخلافات الأخرى (أي غير الخلافات الطبية)[1] والمنازعات التي قد يثيرها تطبيق هذا القانون، سواء كانت ناشئة بين المضمونين وأرباب العمل، أم بين الصندوق وأرباب العمل أو المضمونين، هي من اختصاص محاكم العمل».

---

(١) المنصوص عليها في المادة ٨٤ من قانون الضمان الاجتماعي، والتي تحل عن طريق التحكيم الطبي.

و «محاكم العمل» التي أشارت إليها المادة ٨٢ من قانون الضمان الاجتماعي، ومن بعدها المادة ٨٥ من القانون ذاته، ليست سوى «مجالس العمل التحكيمية» التي نص عليها قانون العمل في المادة ٧٧[١] وما يليها. والتي أناط بها بصورة عامة النظر في جميع الخلافات الناشئة بين أرباب العمل والأجراء عند تطبيقه[٢].

والدليل على ذلك، هو ما نصت عليه المادة الأولى من القانون الصادر بالمرسوم قم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/ ١٠/ ١٩٨٠ المتعلق بصلاحية مجالس العمل التحكيمية بالنظر في منازعات العمل الفردية والنزاعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، والتي ورد فيها ما يلي:

«تخضع لأحكام هذا القانون، لجهة قواعد الاختصاص وطرق المراجعة:

«١ ـ نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة ٦٢٤ فقرة أولى من قانون الموجبات والعقود».

«٢ ـ الخلافات والمنازعات المنصوص عنها في المادة ٨٥ من قانون الضمان الاجتماعي«.

وكذلك ما نصت عليه المادة (٢) من هذا القانون التي جاء فيها: «ينشأ في مركز كل محافظة للنظر بالنزاعات المشار إليها في المادة الأولى من هذا القانون، مجلس عمل تحكيمي واحد أو أكثر...».

---

(١) ألغيت المادة ٧٧ من قانون العمل بموجب القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/ ١٠/ ١٩٨٠ وأبدلت بالنص التالي:
«ينشأ في مركز كل محافظة للنظر بالنزاعات المشار إليها في المادة الأولى من هذا القانون (أي المادة الأولى من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢) مجلس عمل تحكيمي واحداً وأكثر...».

(٢) المادة ٧٩/ ٣ من قانون العمل.

فمجالس العمل التحكيمية المنصوص عليها في قانون العمل الصادر عام ١٩٤٦، ومن بعده في القانون الصادر بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/ ١٠/ ١٩٨٠ هي إذن نفسها محاكم العمل المنصوص عليها في المادتين ٨٢ و ٨٥ من قانون الضمان الاجتماعي، فلا يجوز لها أن تتعدى هذا الاختصاص[1]، أو أن تتوسع في تفسير قواعده[2].

٣٦٢ ـ تأليف مجلس العمل التحكيمي:

يتألف مجلس العمل التحكيمي من[3]:

ـ قاض من الدرجة الحادية عشرة وما فوق ـ رئيساً يعين بمرسوم بناء على اقتراح وزير العدل وموافقة مجلس القضاء الأعلى.

ـ ممثل عن أرباب العمل وممثل عن الأجراء ـ عضوين يعينان بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل.

يعين أيضاً بالطريقة ذاتها عضوان ملازمان، واحد عن أرباب العمل، وآخر عن الأجراء، ليقوم كل منهما مقام الممثل الأصيل عند غيابه أو تعذر حضوره.

ـ يعين لدى المجلس المذكور مفوض حكومة يؤخذ من بين موظفي

---

(١) م.ع.ت. لبنان الشمالي، رقم ٣٤، تاريخ ١٩٩١/٧/٩، حاتم ١٩٩١، ج ٢٠٣ ص ٥١، وصادر بين التشريع والاجتهاد (قوانين العمل)، ص ٨٩، رقم ٦.

(٢) استئناف مدنية، تاريخ ١٩٥٩/٦/١٩ ـ ن.ق.، ١٩٥٩، ص ٣٧١؛ وبنفس المعنى: تمييز تاريخ ١٩٥٩/٢/٢٠ ـ ن.ق.، ١٩٥٩، ص ٣٩؛ وصادر، المرجع السابق، ص ٩١، رقم ٢٧ و ٢٨.

(٣) م.ع.ت. قرار رقم ٢٤٢، تاريخ ١٩٦٩/٦/٢٧، وقرار رقم ٥١ تاريخ ١٩٧٢/٢/٢٣ (الرئيس جريصاني)، أشار إلى هذين القرارين أ. رفيق سلامة، المرجع السابق ص ٤٤٣.

الفئة الثالثة في الإدارات العامة على أن يكون حائزاً شهادة الإجازة في الحقوق. ويجري تعين المفوض المذكور بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل.

أما صلاحيات مفوض الحكومة لدى مجلى العمل التحكيمي فقد حددتها المادة الأولى من المرسوم قم ٦٦٢ تاريخ ٣ حزيران ١٩٨٣ كما يلي:

أ ـ يحضر جلسات المحاكمة ويبدي مطالعة خطية في كل دعوى حسب الأصول.

ب ـ يتبلغ جميع القرارات الصادرة عن مجلس العمل التحكيمي ويطلع وزير العمل على القرارات القابلة للنقض[1] بواسطة مدير عام وزارة العمل.

ج ـ يتلقى توجيهات وزير العمل لجهة موقف وزارة العمل بالنسبة لتفسير القوانن والمراسيم التطبيقية بواسطة مدير عام وزارة العمل.

د ـ يقدم تقريراً سنوياً، وكلما دعت الحاجة إلى وزير العمل لاطلاعه على الاجتهادات الجديدة وسير العمل في مجالس العمل التحكيمية.

هـ ـ يجتمع مفوضو الحكومة لدى مجالس العمل التحكيمية كل شهر

---

(١) المادة ٧٧ من قانون العمل المعدلة بموجب المادة ٢ من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/ ١٠/ ١٩٨٠.

(٢) بمقتضى الفقرة (٥) من المادة (٦) من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧ تاريخ ٢١/ ١٠/ ١٩٨٠ المتعلق بصلاحية مجالس العمل التحكيمية يمكن لهيئة القضايا في وزارة العدل أن تتقدم تلقائياً أو بناء على طلب وزير العمل بمراجعة طعن أمام محكمة التمييز نفياً للقانون ضد كل قرار صادر عن مجلس العمل التحكيمي. إن قرار محكمة التمييز لا يفيد المتخاصمين ولا يسيء إليهم.

برئاسة مدير عام وزارة العمل للتداول في القرارات العابلة للنقض أمام محكمة التميز.

٣٦٣ ـ اختصاص مجلس العمل التحكيمي:

يتمتع المجلس التحكيمي بنوعين من الاختصاص في حسم الدعاوى: الاختصاص النوعي والاختصاص المكاني.

٣٦٤ ـ أولاً ـ الاختصاص النوعي:

أشرنا في السابق إلى أنه بموجب المادة الأولى من القانون المنفذ بالمرسوم قم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/ ١٠/ ١٩٨٠[١] يختص مجلس العمل التحكيمي بالنظر:

أ ـ في نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة ٦٢٤ فقرة أولى في قانون الموجبات والعقود، أي نزاعات العمل الفردية التي تقوم بين صاحب عمل مرتبط مع أجيره بعقد عمل تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها في المادة ٦٢٤ موجبات وعقود، فقرتها الأولى[٢].

ب ـ الخلافات والمنازعات المنصوص عنها في المادة ٨٥ من قانون الضمان الاجتماعي، وهي موضوع بحثنا هذا، وعليها سنقتصر.

تنص المادة ٨٥ من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي:

---

(١) المتعلق بصلاحية مجالس العمل التحكيمية بالنظر بنزاعات العمل الفردية والنزاعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي وحول أن اختصاص مجلس العمل التحكيمي هو اختصاص نوعي، انظر: م.ع.ت رقم ٢٩ تاريخ ٤/ ٦/ ١٩٩١ صادر، المرجع السابق، ص ٨٩، اجتهاد، رقم ٧.

(٢) م.ع.ت.، رقم ٨٠، تاريخ ٢٢/ ١٠/ ١٩٩١، حاتم ١٩٩٢، ج ٢٠٦، ص ٢١٨؛ وصادر بين التشريع والاجتهاد (قوانين العمل) ص ١٧٢ ـ ١٧٣ شرح ١٦٥، رقم ١.

«إن الخلافات الأخرى والمنازعات التي قد يثيرها تطبيق هذا القانون، سواء أكانت ناشئة بين المضمونين وأرباب العمل، أم بين الصندوق وأرباب العمل أو المضمونين هي من اختصاص محاكم العمل».

ومن الخلافات والمنازعات التي قد يثيرها تطبيق قانون الضمان الاجتماعي «تلك المتعلقة بالكسب الخاضع للاشتراك أو العناصر التي تدخل في هذا الكسب، وتحديد تعويض نهاية الخدمة، وتسجيل الأشخاص الخاضعين لضمان الخ...

وبالإضافة إلى هذه الخلافات التي نصت عليها المادة ٨٥ من قانون الضمان الاجتماعي، ينظر مجلس العمل التحكيمي في الخلافات المشار إليها في المادة ٨٢ من قانون الضمان الاجتماعي، باستثناء الحالات المنصوص عليها في المادتين ٨٠ و ٨١ من قانون الضمان الاجتماعي. وبهذا المعنى تقول المادة ٨٢ المذكورة:

«ـ فيما عدا الحالات المنصوص عليها في المادتين ٨٠ و ٨١ أعلاه إذا لم يتقيد رب العمل بأحكام هذا القانون يوجه له مدير عام الصندوق كتاباً مضموناً يدعوه بموجبه إلى تصحيح وضعه خلال مهلة ثمانية أيام. وعلى المدير العام أن يراجع محاكم العمل للبت بالقضية بموجب المادة ٨٥ أدناه إذا لم يلب رب العمل الطلب».

أما الحالات المنصوص عليها في المادتين ٨٠ و ٨١ من قانون الضمان الاجتماعي التي استثنتها المادة ٨٢ من الخضوع لاختصاص مجالس العمل التحيكيمة، فيقصد بها الخلافات التي تشكل جرائم جزائية، وتدخل بهذا الوصف في اختصاص المحاكم الجزائية.

وإلى هذه الحالات أضافت المادة ٨٤ من قانون الضمان الاجتماعي، حالة أخرى لا تدخل في اختصاص مجالس العمل التحكيمية، وهذه الحالة

تتعلق بالخلافات ذات الطابع الطبي التي أخضعتها المادة ٨٤ المذكورة للتحكيم الطبي.

وهكذا يمكن القول إن منازعات الضمان التي تدخل في اختصاص محاكم العمل (كما يسميها قانون الضمان الاجتماعي) أو مجالس العمل التحكيمية (كما يسميها قانون العمل، والقانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢/ ٨٠) هي جميع المنازعات التي تنشأ عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي باستثناء الحالات المنصوص عليها في المواد ٨٠ و ٨١ و ٨٤ من هذا القانون.

٣٦٥ ـ ثانياً ـ الاختصاص المكاني:

قضى القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢٨/ ١٠/ ١٩٨٠[(١)] بإنشاء مجلس عمل تحكيمي واحد أو أكثر في مركز كل محافظة للنظر في نزاعات العمل الفردية[(٢)]، وفي النزاعات المنصوص عنها في المادة ٨٥ من قانون الضمان الاجتماعي.

وعليه تراعى في تحديد الاختصاص المكاني لهذه المجالس للنظر في منازعات الضمان المنصوص عنها في المادة ٨٥ من قانون الضمان الاجتماعي أحكام المواد ٩٧ و ١٠١ و ١٠٢ من قانون أصول المحاكمات المدنية.

وعملاً بأحكام هذه المواد يكون الاختصاص للمجلس الذي يقع في دائرته مقام المدعى عليه[(٣)]، وإذا كان المدعى عليه شخصاً معنوياً يكون

(١) المتعلق بصلاحية مجالس العمل التحكيمية بالنظر بنزاعات العمل الفردية والنزاعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي.

(٢)

(٣) المادة ٩٧ من قانون أصول المحاكمات المدنية وحول صلاحية محكمة مقام المدعى عليه للنظر في الخلافات الناشئة عن عقد العمل.

لاختصاص للمجلس الذي يقع في دائرته مركزه الرئيسي[1]. وتجوز إقامة لدعوى لدى المحكمة التي يقع في دائرتها فرع للشخص المعنوي في لمنازعات الناشئة عن عمل هذا الفرع[2].

وفي الدعاوى الناشئة عن جرم[3] أو شبه جرم[4]، يكون الاختصاص لمجلس الذي يقع في دائرته مقام المدعى عليه، أو للمجلس الذي وقع في ائرته الفعل الضار أو الضرر الموجب للتعويض[5].

وتجدر الإشارة أخيراً إلى أن العلم والاجتهاد متفقان على القول أن صلاحية المكانية تحدد بالنسبة لمحل إقامة المدعى عليه، بتاريخ إقامة دعوى، وأن المعيار الواجب اعتماده لتحديد الصلاحية المكانية بالنسبة لشخص المعنوي يعود لمركز هذا الشخص الفعلي والحقيقي، وليس مركزه الأصلي أو التأسيسي[6].

انظر: م.ع.ت. بيروت، رقم ٣٧٣، تاريخ ١٠/١١/١٩٩٢ ـ حاتم ١٩٩٣، ج ٢٠٨، ص ٣٦١.

م.ع.ت بيروت، قرار رقم ٣٦، تاريخ ٢٥/١/١٩٩١.

م. ع. ت بيروت، قرار رقم ٨٥، تاريخ ٢٢/١٠/١٩٩١.

م. ع. ت. بيروت، قرار رقم ٤٢٥، تاريخ ٨/١١/١٩٩٢.

(صادر)، المرجع السابق، ص ٨٧، إجتهاد ـ ١ ـ

) المادة ١٠١ فقرتها الأولى، من قانون أصول المحاكمات لامدنية.

) المادة ١٠١ فقرتها الثانية من قانون أصول المحاكمات المدنية.

) «الجرم عمل مضر بمصلحة الغير عن قصد وبدون حق» (المادة ١٢١ موجبات).

) «شبه الجرم عمل ينال من مصلحة الغير بدون حق ولكن عن غير قصد» (م ١٢١ موجبات.

) المادة ١٠٢ من قانون أصول المحاكمات المدنية.

) Fabia et Safa, code de commerce annoté, Art. 45, No.8, Editions jiridiques - Sader, و م.ع.ت. رقم ٣٢٠ تاريخ ١١/٨/١٩٩٢ صادر، بين التشريع والاجتهاد (قوانين العمل ص ٨٧، رقم ٣.

٣٦٦ ـ مهل المراجعة:

لم يحدد القانون مهلة معينة لمراجعة مجلس العمل التحكيمي. وعلى هذا يتعين تقديم المراجعة ضمن المهل المحددة لسقوط الحق بمرور الزمن. وهذه المهل تختلف باختلاف الحق موضوع المراجعة[١].

فمهلة المراجعة بشأن تقديمات ضمان المرض والأمومة هي ستة أشهر من تاريخ استحقاقها[٢].

ومهلة المراجعة بشأن التعويضات العائلية المستحقة للمضمون، هي سنتان من تاريخ استحقاقها[٣].

ومهلة المراجعة بشأن التعويضات العائلية التي يدفعها صاحب العمل مباشرة لأجرائه، هي سنة من تاريخ انتهاء مهلة استحقاق الاشتراكات عن ذات المدة التي تتوجب عنها التعويضات المذكورة[٤].

ومهلة المراجعة بشأن التعويضات العائلية المدفوعة من الصندوق دون وجه حق هي سنتان اعتباراً من تاريخ علم الصندوق بعدم توجبها[٥].

ومهلة المراجعة بشأن الاشتراكات وزيادات التأخير هي خمس سنوات من تاريخ التصريح عن الشخص الخاضع للضمان أو عشر سنوات من تاريخ الاستحقاق إذا لم يكن هناك تصريح[٦].

ومهلة المراجعة بشأن مبالغ التسوية هي خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق[٧].

---

(١) رفيق سلامة، المرجع السابق، ص ٤٥٥ ـ ٤٥٦.
(٢) المادة ٥٦ فقرتها الأولى من قانون الضمان الاجتماعي.
(٣) المادة ٤٨/ ٤ من قانون الضمان الاجتماعي.
(٤) المادة ٤٨/ ٣ من قانون الضمان الاجتماعي.
(٥) المادة ٤٨/ ٥ من قانون الضمان الاجتماعي.
(٦) المادة ٧٣/ ٤ من قانون الضمان الاجتماعي.
(٧) المادة ٧٣/ ٤ ـ د ـ من قانون الضمان الاجتماعي.

٣٦٧ ـ إجراءات التقاضي:

ينظر مجلس العمل التحكيمي في القضايا المرفوعة إليه بالطريقة المستعجلة[(١)].

وتعفى هذه القضايا من الرسوم القضائية[(٢)] ومن رسم الطابع[(٣)]، ويشمل هذا الإعفاء القضايا المرفوعة من المضمونين والقضايا المرفوعة من أصحاب العمل أو من الصندوق.

غير أن الإعفاء من الرسوم القضائية لا يشمل نفقات أو مصروفات الدعوى، كأجرة الخبير، ومصاريف بعض الإجراءات الاحتياطية، فهذه النفقات تبقى على الفريق الخاسر[(٤)].

ويجوز تقديم الدعاوى والمثول أمام مجالس العمل التحكيمية دون الاستعانة بمحام[(٥)].

٣٦٨ ـ طرق المراجعة ضد الأحكام الصادرة عن مجلس العمل التحكيمي:

نصت المادة ٨١ المعدلة[(٦)] من قانون العمل على «أن الأحكام الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية لا تقبل من طرق المراجعة سوى الاعتراض واعتراض الغير والتميز وفقاً للأصول المنصوص عليها في قانون

---

(١) المادة ٨٠ فقرتها الأولى من قانون العمل.

(٢) المادة ٨٠ فقرتها الثانية من قانون العمل.

(٣) المادة ٣ من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/ ١٠/ ١٩٨٠.

(٤) المادة ٨٠ فقرتها الثانية من قانون العمل، والمادة ٣ من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/ ١٠/ ١٩٨٠.

(٥) المادة ٤ من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/ ١٠/ ١٩٨٠.

(٦) بالقانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/ ١٠/ ١٩٨٠.

أصول المحاكمات المبدئية وفي قانون التنظيم القضائي مع مراعاة الأحكام الخاصة المتعلقة بطلبات النقض المنصوص عليها في المواد من ٦ إلى ١٠ من القانون المنفذ بالمرسوم قم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/ ١٠/ ١٩٨٠.

وكانت المادة ٨١ المذكورة، قبل تعديلها[١]، تنص على «أن الأحكام الصادرة عن المجلس التحكيمي لا تقبل أي طريق من طرق المراجعة سوى الاعتراض». إلاّ أنه بعد صدور القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/ ١٠/ ١٩٨٠ الذي عدل المادة ٨١ من قانون العمل توسعت طرق المراجعة بحيث أصبحت تشمل الاعتراض واعتراض الغير والتمييز، كما تقدم. وبذلك تكون طرق المراجعة غير المقبولة، قد انحصرت بالاستئناف وإعادة المحاكمة.

وتعفى طلبات النقض من الرسوم القضائية باستثناء التأمين والنفقات[٢].

أما مهلة الطعن أمام محكمة التمييز فقد حددتها المادة ٦/ ٢ من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/ ١٠/ ١٩٨٠[٣] بثلاثين يوماً. وتسري هذه المهلة بالنسبة للأحكام والوجاهية من تاريخ تبليغ الحكم، وبالنسبة للأحكام الغيابية من تاريخ انقضاء مهلة الاعتراض عليها[٤].

أما مهلة الطعن بالاعتراض واعتراض الغير، فهي المحددة لكل منهما في قانون أصول المحاكمات المدنية، أي ١٥ يوماً من تاريخ تبليغ الحكم بالنسبة للاعتراض[٥]، وشهران من تاريخ تبليغ المعترض الحكم أو أي

(١) بالقانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/ ١٠/ ١٩٨٠.
(٢) المادة ٦/ ١ من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/ ١٠/ ١٩٨٠.
(٣) المتعلق بصلاحية مجالس العمل التحكيمية بالنظر بنزاعات العمل الفردية والنزاعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي.
(٤) المادة ٦/ ٢ من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/ ١٠/ ١٩٨٠.
(٥) المادة ٦٣٢ من قانون أصول المحاكمات المدنية.

إجراء من إجراءات تنفيذه، بالنسبة لاعتراض الغير[1].

وعلى محكمة التمييز أن تصدر قرارها خلال ستة أشهر على الأكثر من تاريخ انتهاء التبليغات[2].

إن استدعاء النقض لا يوقف الحكم. ولمحكمة التمييز أن تقرر وقف التنفيذ في مهلة أقصاها خمسة أيام من تاريخ تقديم الطلب بشأنه، على ألا يتعدى وقف التنفيذ في مطلق الأحوال مدة الستة أشهر المحددة لإصدار القرار التمييزي[3].

وعند انقضاء مهلة قرار وقف التنفيذ، وخلافاً لأحكام المادة ٧٥[4] من قانون التنظيم القضائي، يحق للمحكوم له التنفيذ دون كفالة[5].

٣٦٩ ـ أثر رفض المحكوم عليه أو إرجاؤه بدون سبب مشروع تنفيذ الحكم الصادر بحقه:

إذا رفض المحكوم عليه أو أرجأ بدون سبب مشروع تنفيذ الحكم الصادر بحقه، وانقضت عشرة أيام من تاريخ تبلغه إنذاراً بذلك من قبل دائرة لتنفيذ تسري بحقه حكماً غرامة إكراهية قدرها واحد بالمئة من مجموع

---

(١) المادة ٦٧٩ من قانون أصول المحاكمات المدنية. وقد أضافت هذه المادة إلى ما ورد أعلاه بشأن المهلة قولها: «إذا لم يحصل هذا التبليغ فيبقى حق الاعتراض قائماً، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، إلى أن يسقط حق المعترض بمرور الزمن، على أن يقبل اعتراض الغير الطارىء دون التقيد بمهلة».

(٢) المادة ٦/ ٣ من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/ ١٠/ ١٩٨٠.

(٣) المادة ٦/ ٤ من القانون المنفذ بالمرسوم قم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/ ١٠/ ١٩٨٠.

(٤) تنص المادة ٧٥ المذكور على ما يلي: «... لا يحق للمحكوم له أن ينفذ الحكم المطلوب نقضه ما لم يقدم كفالة كافية...».

(٥) المادة ٦/ ٤ من القانون المنفذ بالمرسوم قم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/ ١٠/ ١٩٨٠.

المبالغ المحكوم بها وذلك عن كل يوم تأخير فضلاً عن تطبيق أحكام المادة ٣٤٤[١] من قانون العقوبات بحقه. وتقوم دائرة التنفيذ التي يجري التنفيذ أمامها بتصفية الغرامة المذكورة[٢].

---

(١) تنص المادة ٣٤٤ عقوبات على ما يلي: «كل رب عمل أو رئيس مشروع وكل مستخدم أو عامل رفض أو أرجأ تنفيذ قرار لتحكيم أو أي قرار آخر صادر عن إحدى محاكم العمل عوقب بالحبس من شهرين إلى سنة».

(٢) المادة ٧ من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/ ١٠/ ١٩٨٠.

الفصل الثاني
الخلافات الداخلة في اختصاص

القضاء العادي

٣٧٠ ـ (أ) الخلافات الداخلة في اختصاص المحاكم المدنية:

تنص المادة ٦٢ من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي:

«١ ـ إن تطبيق هذا القانون لا يحول دون حق المضمونين أو أصحاب الحق من بعدهم في مطالبة المتسببين بالحادث، بالتعويض عن الضرر الحاصل. يحسم من أصل هذا التعويض مجموع المبالغ المدفوعة من الصندوق».

«٢ ـ يحق للصندوق في مطلق الأحوال أن يرجع بدعوى مباشرة على المتسببين بالحادث، بالمبالغ التي يكون قد دفعها بنتيجته».

تتحدث هذه المادة عن حق المضمون أو أصحاب الحق من بعده، في مطالبة المتسبب بالحادث الذي يتعرض له المضمون، بالتعويض عن الضرر الحاصل، وعن حق الصندوق بالرجوع على هذا الأخير بالمبالغ التي يكون قد دفعها بنتيجة الحادث الذي تسبب به.

فمن حق المضمون ـ كما هو معلوم ـ أن يطالب الصندوق بالتقديمات

المقررة بموجب قانون الضمان عندما تتوفر شروط استحقاقها بقطع النظر عن السبب الذي أدى إلى نشوء الحق بهذه التقديمات، حتى لو نشأت الإصابة أو الحادث عن خطأ غير مقصود من المضمون، أو عن خطأ بسيط من صاحب العمل، أو عن أي خطأ من قبل الغير[1].

إلاّ أن للمضمون وأصحاب الحق من بعده، في الحالة الأخيرة، مطالبة المتسبب بالحادث بالتعويض الكامل عن الضرر الذي أصابه، دون أن يفقد حقه في تقديمات الضمان، ولكن من دون أن يجمع بينهما لأنه لا يجوز التعويض عن الضرر الواحد أكثر من مرة، فإذا حصل على هذه التقديمات فقد حقه بالرجوع على المتسبب بالحادث بمقدار قيمتها، وهذا ما تشير إليه المادة ٦٢/١ من قانون الضمان التي بعد أن اعترفت للمضمون وأصحاب الحق من بعده بالرجوع على المتسبب بالحادث بالتعويض الكامل قالت: «يحسم من أصل هذا التعويض المبالغ المدفوعة من الصندوق».

ويبقى للصندوق في هذه الحالة أن يرجع على المتسبب بالحادث بالمبالغ التي دفعها للمضمون نتيجته. وهذا ما تشير إليه أيضاً المادة ٦٢/٢ من قانون الضمان الاجتماعي بقولها: «يحق للصندوق في مطلق الأحوال أن يرجع بدعوى مباشرة على المتسببين بالحادث، بالمبالغ التي يكون قد دفعها بنتيجته».

ولا يخفى أن الصندوق يحل في هذه الدعوى محل المضمون في حقه تجاه المسؤول عن الحادث، فلا يمارس حقاً شخصياً، بل يعتمد حق المضمون في التعويض. وتقام الدعوى في الحالتين أمام المحكمة المدنية المختصة، وتستند إلى قواعد المسؤولية المدنية.

---

(١) ناجي شوفاني، المستفيدون من الضمان الاجتماعي اللبناني، ج ٢، ج ٤٩١.

٣٧١ ـ (ب) ـ الخلافات الداخلة في اختصاص المحاكم الجزائية:

جاء في المادة ٨٢ من قانون الضمان الاجتماعي ما يلي:

«فيما عدا الحالات المنصوص عليها في المادتين ٨٠ و ٨١ أعلاه، إذا لم يتقيد رب العمل بأحكام هذا القانون يوجه مدير عام الصندوق كتاباً مضموناً يدعوه بموجبه إلى تصحيح وضعه خلال مهلة ثمانية أيام، وعلى المدير العام أن يراجع محاكم العمل للبت بالقضية بموجب المادة ٨٥ أدناه إذا لم يلب رب العمل الطلب».

وبالرجوع إلى المادتين ٨٠ و ٨١ من قانون الضمان الاجتماعي يتبين أن الحالات التي تشير إليها المادة ٨٢ المذكورة هي المخالفات أو الجرائم الجزائية المنصوص عليها في هاتين المادتين، وهذه المخالفات أو الجرائم هي من اختصاص المحاكم الجزائية المختصة، وتخرج بالتالي عن اختصاص مجالس العمل التحكيمية.

الفصل الثالث

الخلافات الداخلة في اختصاص اللجنة المشتركة

٣٧٢ ـ الخلافات الداخلة في اختصاص اللجنة المشتركة هي الخلافات التي تنشأ بين الصندوق من جهة وبين الأطباء ومؤسسات الاستشفاء والمختبرات ودور الأشعة وغيرها من المؤسسات المتعاقدة معه لتأمين العناية الطبية، من جهة أخرى.

فالمتعاقدون مع الصندوق على تأمين العناية الطبية ملزمون باحترام نظام الصندوق، وبصورة خاصة بتطبيق التعرفات، واستعمال المطبوعات التي يضعها الصندوق، والقبول بإجراءات المراقبة الطبية، وسائر الالتزامات الأخرى المنصوص عليها في الاتفاقية المعقودة بينهم وبين الصندوق.

وإن عدم تقيدهم بهذه الالتزامات، وبخاصة بالتعرفة التي يضعها الصندوق، يثير منازعات بينهم وبينه. وتعود صلاحية النظر في هذه المنازعات إلى لجنة خاصة منشأة لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، هي اللجنة المشتركة.

ومهمة هذه اللجنة ـ كما حددتها المادة ١٠٢ من النظام الطبي ـ هي مراقبة تطبيق النظام الطبي للضمان الاجتماعي، وحل الخلافات التي قد تنشأ بين الصندوق والمتعاقدين معه، في حالات تجاوز هؤلاء التعرفة

الموضوعة من قبل الصندوق في فرع المرض والأمومة. أما القضايا المتعلقة بالمسؤولية المهنية والآداب الطبية، فتعود إلى المراجع المختصة.

٣٧٣ ـ تأليف اللجنة المشتركة[١]:

تتألف اللجنة المشتركة من:

١ ـ ممثل وزارة الصحة العامة في مجلس إدارة الصندوق ـ رئيساً[٢].

٢ ـ مندوب عن أمانة سر الصندوق يعينه المدير العام، من الفئة الثالثة وما فوق، على أن يكون إدارياً أو فنياً (طبيب ـ صيدلي، الخ...) حسب القضية المدرجة.

٣ ـ مندوبين اثنين عن النقابة التي ينتمي إليها صاحب القضية.

وأما النقابات فهي:

ـ نقابة أطباء لبنان.

ـ نقابة أطباء لبنان الشمالي.

ـ نقابة الصيادلة.

ـ نقابة أصحاب المستشفيات الخاصة.

ـ نقابة القابلات القانونيات.

وترسل كل نقابة إلى الصندوق لائحة تحتوي على اسمي العضوين الأصيين اللذين يمثلانها، واسمي العضوين الملازمين لهما، واللذان ينوبا

---

(١) المادة ١٠٣ من النظام الطبي.

(٢) لم يعد هناك ممثل خاص بوزارة الصحة حتماً، بل هناك ستة ممثلين للدولة في مجلس إدارة الضمان الاجتماعي. ويمكن اختيارهم من بين موظفي الإدارات والمؤسسات العامة أو من خارجها (المادة ٢/١ ـ أ ـ من قانون الضمان الاجتماعي).

عنهما في حال غيابهما.

وتستطيع اللجنة أن تستعين بخبير عند الاقتضاء، بعد موافقة المدير العام الخطية.

تعين اللجنة بقرار من المدير العام لمدة ثلاث سنوات[1].

٣٧٤ ـ اجتماعات اللجنة[2]:

تعقد اللجنة اجتماعاتها بحضور ثلاثة أعضاء على الأقل بمن فيهم رئيس اللجنة، وتتخذ قراراتها بالأكثرية.

٣٧٥ ـ الأصول المتبعة لدى اللجنة[3]:

تقدم الشكاوى والاعتراضات بواسطة كتاب موجه إلى اللجنة من قبل الصندوق أو من قبل مضمون أو من قبل أحد المعالجين (طبيب معالج، قابلة قانونية، مستشفى...) ولا يمكن أن تقدم إلى اللجنة مراجعات يعود تاريخ وقائعها إلى أكثر من سنتين.

ويحق للجنة أن تضع يدها تلقائياً على كل مخالفة لأحكام النظام الطبي، على ضوء امعلومات التي تتوفر لديها.

ولضمان حياد اللجنة، فرض النظام الطبي على أعضائها مبدأ التنحي، فنصت المادة ١٠٥ من النظام المذكور أن «على كل عضو من أعضاء اللجنة المشتركة أن يتنحى من تلقاء نفسه إذا كان له علاقة مباشرة أو غير مباشرة في القضية المعروضة على اللجنة، وكذلك في الحالات المنصوص عليها

(١) المادة ١٠٣، فقرتها الأخيرة، من النظام الطبي.
(٢) المادة ١٠٣/ ٢ من النظام الطبي.
(٣) المادة ١٠٤ من النظام الطبي.

في قانون أصول المحاكمات المدنية[1]. وفي هذه الحالة تنتدب الهيئة المعنية من ينوب عنه.

وكذلك أجازت المادة ١٠٦ من النظام الطبي «الكل من ذوي العلاقة في إحدى القضايا وعلى مسؤوليته أن يطلب تنحي أحد أعضاء اللجنة لعلاقته بالقضية»[2].

يقدم طلب التنحية خطياً إلى قلم اللجنة المشتركة. فتدرس اللجنة الطلب، وتستمع إلى العضو المعني، ثم تتخذ قرارها بدونه، وذلك قبل المباشرة بالنظر في القضية الأساسية.

وفي حال موافقة اللجنة على طلب التنحية، تنتدب الهيئة المعنية من ينوب عنه.

---

(١) المادة ١٢١ وما يليها من قانون أصول المحاكمات المدنية.

(٢) رأت محكمة التمييز اللبنانية بقرارها الصادر بتاريخ ١٩٦٩/٢/٥ (مجموعة باز ١٧ ص ١٧٧، رقم ١٥) أن مجلس العمل التحكيمي هو محكمة إستثنائية غير مرتبطة بالقضاء العدلي بل بوزيري العدلية والعمل. وخلصت الى القول أن القواعد المختصة برد القضاة وتنحيهم المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية وفي قانون التنظيم القضائي لا تطبق على مجلس العمل التحكيمي، بل يكون المرجع الصالح لذلك وزيري العدلية والعمل.
وينتقد الفقه هذا الأجتهاد ويرى ـ أن مجلس العمل التحكيمي محكمة استثنائية تابعة لجهة القضاء المدني، وذلك على غرار محاكم وهيئات قضائية أخرى ذات صفة إستثنائية وهذا بالنظر إلى الاختصاص الذي يعود لهذا المجلس، وهو إختصاص مدني، فضلاً عن ترؤسه من قبل قاض منفرد هو من أقسام محاكم الدرجة الاولى». ثم يخلص إلى القول بأن «قواعد رد القضاة المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية وقانون التنظيم القضائي هي التي يتوجب تطبيقها على رد رئيس وأعضاء مجلس العمل التحكيمي».
(أنظر: إدوار عيد) موسوعة أصول المحاكمات المدنية والأثبات والتنفيذ، الجزء الثاني، ١٩٧٨، ص ٢٧٢، هامش ـ ١ ـ والمرجع المشار إليه فيه).

وبموجب المادة ١٠٧ من النظام الطبي، وفي إطار النظر في القضية الأساسية، يحق للجنة المشتركة الاستماع إلى الأشخاص المعنيين بعد استدعائهم، أو الاكتفاء بدفاعهم الخطي. ولهؤلاء حق الاطلاع على ملف القضية قبل الجلسة، والاستعانة بأحد المحامين وبزميل لهم من فئتهم.

وإذا تخلفت إحدى الجهات المدعوة عن حضور الجلسة دون عذر شرعي ولم ترسل من يمثلها، يحق للجنة أن تصدر قرارها غيابياً.

تبت اللجنة خلال شهرين في الاعتراضات أو الشكاوى المرفوعة إليها إلا في بعض القضايا التي يصار إلى إرجاء البحث فيها لأسباب معللة وبناء على قرار أكثرية أعضاء اللجنة، على ألا تتجاوز المهلة الإضافية، ستة أشهر على الأكثر[١].

وعلى الجهات المعنية أن تقدم إلى اللجنة جميع الإحصاءات وغيرها من المعلومات والوثائق التي من شأنها أن تساعد اللجنة على القيام بمهمتها[٢].

٣٧٦ ـ العقوبات التي توصي بها اللجنة[٣]:

يمكن للجنة أن توصي إدارة الصندوق بأن تتخذ بحق الأطباء والصيادلة والقابلات القانونيات وأصحاب مؤسسات العناية (مستشفيات ـ مؤسسات أشعة ـ مختبرات، الخ..) العقوبات التالية:

١ ـ التنبيه.

٢ ـ الإنذار.

---

(١) المادة ١٠٨ من النظام الطبي.

(٢) المادة ١٠٩ من النظام الطبي.

(٣) المادة ١١٠ من النظام الطبي.

٣ ـ تعليق أو إلغاء الاتفاقية الموقعة مع المتعاقد معه، وذلك يشطب اسمه من لائحة المتعاقدين التي ينشرها الصندوق دورياً[١].

وتستطيع اللجنة المشتركة أن تطلب من الصندوق إحالة طبيب مراقب أو أي مستخدم آخر أمام السلطة التابع لها في نظامه[٢].

كما تستطيع أن تطلب من الصندوق إقصاء أحد الخبراء وعند الاقتضاء شطب اسمه من اللائحة المنصوص عليها في المادة ٨٤ من قانون الضمان الاجتماعي، إذا أخلّ بشكل خطير بواجباته.

ويتعين على أعضاء اللجنة المشتركة المحافظة على السر المهني وفوقاً للقوانين والأنظمة النافذة[٣].

٣٧٧ ـ جزاء عدم التقيد بقررات اللجنة:

يتوجب على المعالج الذي يخالف قرارات اللجنة، بتقديمه عناية طبية إلى مضمون في الوقت الذي لا يحق له فيه تقديم هذه العناية، أن يرد

---

(١) المادة ١١٢ من النظام الطبي.

(٢) المادة ١١٣ من النظام الطبي. وتنص المادة ٨٤ من قانون الضمان الاجتماعي المشار إليها في المادة ١١٣ من النظام الطبي على «...لائحة خبراء اختصاصيين يضعها مجلس إدارة الصندوق، وتصدق بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء».

(٣) المادة ١١٤ من النظام الطبي. وتنص المادة ٥٧٩ من قانون العقوبات هذا الخصوص على ما يلي: «من كان بحكم وضعه أو وظيفته أو مهنته أو فنه، على علم بسر وأفشاه دون سبب شرعي أو استعمله لمنفعته الخاصة أو لمنفعة آخر عوقب بالحبس سنة على الأكثر، وبغرامة لا تتجاوز الأربعمائة ألف ليرة إذا كان الفعل من شأنه أن يسبب ضرراً ولو معنوياً» (بموجب المادة ٣٠ من قانون موازنة ١٩٩١ رفعت بالحدود المرسومة لها قانوناً مائة مرة مقادير مختلف الغرامات التي تقضي بها المحاكم، باستثناء ما ورد عنها في النصوص القانونية الصادرة من العام ١٩٨٣ وما بعدها، فإنها ترفع ٨٠ مرة. وبذلك تصبح الغرامة المنصوص عنها في المادة ٥٧٩ عقوبات في حدها الأقصى أربعين مليون ليرة بنانية (٤٠,٠٠٠,٠٠٠ ل.ل.).

لصندوق مجموع التقديمات الطبية والصيدلانية وغير ذلك من التقديمات التي يكون الصندوق قد دفعها إلى المضمون المذكور من جراء العناية التي قدمها المعالج أو الوصفات التي أعطاها[1].

(١) المادة ١١١ من النظام الطبي.

الفصل الرابع

الخلافات الخاضعة للتحكيم الطبي

٣٧٨ ـ تنص المادة ٨٤[١] من قانون الضمان الاجتماعي على أنه: «في حال قيام خلاف حول المرض أو القدرة على العمل، أو الحالة الصحية أو تاريخ الشفاء، أو التئام الجروح بنتيجة طارىء عمل أو مرض مهني، ينظر في الخلاف الطبيب المعالج وطبيب الصندوق المراقب معاً. وفي حال اختلافهما يعين مدير عام الصندوق لجنة مؤلفة من ثلاثة خبراء يؤخذون من لائحة خبراء اختصاصيين يضعها مجلس إدارة الصندوق وتصدق بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء. ويكون قرارهم قطعياً وغير قابل أي طريق من طرق المراجعة».

وحل الخلافات الطبية بواسطة لجنة من الخبراء وأصحاب الاختصاص على النحو الموصوف أعلاه هو نوع من التحكيم الإجباري الذي نص عليه القانون، ولذلك وصفناه بالتحكيم الطبي.

وقد اعتمد قانون الضمان الاجتماعي هذا الأسلوب التحكيمي لفصل الخلافات الطبية، تاركاً للجنة الخبراء المعينة من قبل المدير العام للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أن تفصل في تلك الخلافات وفقاً للأصول الطبيعة، بقرارات قطعية غير قابلة لأي طريق من طرق المراجعة، بسبب

(١) بالمرسوم الاشتراع رقم ١١٦ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠.

طبيعة النزاع، وحاجة المضمون إلى ضمان الحماية التي قد تقتضيها حالته الصحية، والتي قد تتأثر ببطء الإجراءات لو ترك الفصل في النزاع للقضاء.

إلا أنه يعيب هذه الطريقة أن المدير العام للصندوق هو الذي يعين لجنة الخبراء، وبمبادرة منه، مع أن الصندوق هو ظرف في النزاع، ولا يصح أن يترك له عبر مديره العام، أمر اختيار لجنة الخبراء، خاصة وأنه يختارهم من لائحة يضعها مجلس إدارة الصندوق. وكنا نفضل أن يترك تعيين الخبراء إلى مجلس العمل التحكيمي، بناء على طلب الأكثر عجلة من أصحاب العلاقة[1].

إنتهى بعون الله وتوفيقه

(١) تجدر الإشارة إلى أنه بموجب النص القديم للمادة ٨٤، أي قبل تعديلها بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠ كان رئيس مجلس العمل التحكيمي هو الذي يعين الخبير، وكان الخبير يؤخذ من لائحة خبراء اختصاصيين يضعها مجلس إدارة الصندوق وتصدق بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء. وكان قرار هذا الخبير قطعياً وغير قابل أي طريق من طرق المراجعة.

وبموجب التعديل الذي أدخل على المادة ٨٤ بموجب المرسوم الاشتراعي ٧٧/١١٦ الآنف الذكر، استبدل الخبير الواحد بلجنة من ثلاثة خبراء، وانتقلت صلاحية التعيين من رئيس مجلس العمل التحكيمي إلى المدير العام للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

ولا شك أن تعيين لجنة من ثلاثة خبراء أفضل من تعيين خبير واحد لفصل الخلاف، خاصة وأن قرار الخبير الواحد، كان قراراً قطعياً، كما هو الحال بالنسبة لقرار اللجنة.

مراجع البحث

باللغة العربية:

١ ـ القوانين:

- قانون الضمان الاجتماعي اللبناني.
- قانون العمل اللبناني.
- قانون طوارىء العمل اللبناني.
- قانون الموجبات والعقود اللبناني.
- قانون التأمين الاجتماعي المصري.
- قانون التأمين الاجتماعي.
- قانون التأمينات الاجتماعي السعودي.
- قانون الضمان الاجتماعي العراقي.
- قانون الضمان الاجتماعي لجمهورية موريتانيا الإسلامية.
- قانون التأمينات الاجتماعية الموحد (المطبق في سوريا).

٢ ـ المؤلفات:

- أصول التأمين الاجتماعي وتطبيقاته الأولى ١٩٦٤ ـ للدكتور صادق مهدي السعيد.

- شؤون الضمان الاجتماعي والعمل في العراق ١٩٦١ ـ ١٩٦٢ ـ للدكتور صادق مهدي السعيد.
- دراسات في قوانين الضمان الاجتماعي ـ الجزء الأول ١٩٧٢ ـ للدكتور عزيز إبراهيم.
- التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية ١٩٧١ ـ ١٩٧٢ ـ للدكتور محمد حلمي مراد (منشورات معهد البحوث والدراسات العربية).
- الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية جزءان ـ منشورات الحلبي الحقوقية ـ بيروت ـ لبنان ١٩٩٨ للدكتور عامر سلمان عبد الملك.
- المستفيدون من الضمان الاجتماعي اللبناني ـ ثلاثة أجزاء للدكتور ناجي شوفاني.
- الضمان الاجتماعي في خمس سنوات حتى نهاية ١٩٧٠ ـ من منشورات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (ثلاثة أجزاء).
- الندوة العربية الأولى للتأمينات الاجتماعية من منشورات مكتب العمل العربي.
- الندوة العربية الثانية للتأمينات الاجتماعية من منشورات مكتب العمل العربي.
- قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ـ الطبعة الرابعة ـ للدكتور محمد حلمي مراد.
- التأمينات الاجتماعية ١٩٧٤ ـ للدكتور مصطفى الجمال والدكتور حمدي عبد الرحمن..
- التأمين الاجتماعي ـ فلسفته وتطبيقاته ـ الطبعة الثانية ـ ١٩٦٢ ـ للدكتور محمد طلعت عيسى.
- التأمينات الاجتماعية ـ للدكتور عادل عبد الحميد عز.

- التأمين الصحي في الجمهورية اللبنانية ـ ١٩٧٠ دراسة للدكتور عادل عبد الحميد عز.
- دراسة في قانون الضمان الاجتماعي اللبناني (المخاطر التي يغطيها ضمان طوارىء العمل ١٩٧٠ ـ للدكتور محمد لبيب شنب).
- شرح قانون الموجبات والعقود ـ الجزء العاشر ـ شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي ـ للأستاذ زهدي يكن.
- قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ـ للدكتور أنور إبراهيم باشا.
- الضمان الاجتماعي والسياسة العامة ـ لايفلين بيرنز ـ ترجمة مروان اسكندر.
- شرح قانون العمل اللبناني ١٩٦٩ ـ للدكتور محمد لبيب شنب.
- قانون العمل الكويتي ـ للدكتور محمود جمال الدين زكي.
- المدونة العمالية ـ للأستاذ حسن الفكهاني.
- الضمان الاجتماعي ـ جيتنغ أندرة (مترجمة عن الفرنسية).

٣ ـ مجموعات الأحكام القضائية:

- مجموعة اجتهادات مجالس العمل التحكيمية في لبنان ـ للأستاذين نمر غانم وحسن بشير، جورج أبو ناضر وحسن بشير؛ وتوفيق سوبرة وحسن بشير؛ نمر غانم وجورج أبو ناضر العدل.
- قضايا العمل، للمحامية نبيلة زين.
- النشرة القضائية.
- قضايا العمل (١٩٤١ ـ ١٩٦١) ملحق أول ١٩٦٤ ـ ملحق ثان ١٩٦٦، الدكتور رح أبي راشد.
- مجموعة حاتم.
- الضمان الاجتماعي بين الاستفادة والتكليف (رسالة دكتوراه) ١٩٨٥.

للدكتور عامر سليمان عبد الملك.

- الموجز في قانون الضمان الاجتماعي الدكتور عامر سليمان عبد الملك.
- المبادىء العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، الجزء الأول، الطبعة الأولى، القاهرة ١٩٨٣، للدكتور أحمد حسن البرعي.
- الوسيط في التأمينات الاجتماعية، ١٩٨٤ العميد الدكتور مصطفى الجمال.
- الموجز في التأمينات الاجتماعية ١٩٨٦، العميد الدكتور مصطفى الجمال ويضاف إلى المؤلفات باللغة الفرنسية المؤلف التالي:
- شرح قانون الموجبات والعقود ـ للأستاذ زهدي يكن.
- محمد فاروق الباشا، التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية.
- الوسيط في التشريعات الاجتماعية ـ المطبعة الثانية ١٩٨٤ ـ للمستشار أحمد شوقي المليجي ـ نائب رئيس محكمة النقض المصرية.
- نظام نهاية الخدمة في قانون الضمان الاجتماعي ١٩٧٧ للقاضي محمد علي الشخيبي ـ رئيس مجلس العمل التحكيمي في بيروت سابقاً.
- المركز القانوني للأجانب في سوريا ١٣٨٤ هـ ـ ١٩٦٥ م جامعة دمشق ـ للدكتور فؤاد شباط.
- موجز في مصادر الالتزام ـ دراسة في القانون اللبناني والقانون المصري ـ للدكتور محمد لبيب شنب.
- مصادر الالتزام ـ دراسة في القانون اللبناني والقانون المصري ـ للدكتور عبد المعنم فرج الصدة.
- نظرية المؤسسات العامة ١٩٧٨ ـ جامعة بيروت العربية ـ للدكتور محمد كامل ليلة.

- مجموعة القانون الإداري ـ جزءان ـ للدكتور يوسف سعد الله الخوري.
- التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية ـ منشورات معهد الإدارة العامة في المملكة (إدارة البرامج التدريبية).
- العقود المسماة (الإيجار والتأمين) للدكتور عبد المنعم البدراوي.
- التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية ـ الطبعة الأولى ـ ١٤١٤ هـ ـ ١٩٩٤ م ـ بيروت ـ لبنان ـ للدكتور عبد اللطيف محمود آل محمود.
- حقوق الإنسان في الإسلام ـ ١٤١٨ هـ ـ ١٩٩٧ م، دمشق، الطبعة الثانية للدكتور محمد الزحيلي.
- إقتصادنا ـ الطبعة الرابعة ـ بيروت، ١٣٩٣ هـ ـ ١٩٧٣ م، محمد باقر الصدر.
- دراسات في نهج البلاغة ـ الطبعة الثانية ـ بيروت ١٣٩٢ هـ ـ ١٩٧٢ م، محمد مهدي شمس الدين.
- نهج البلاغة ـ لأمير المؤمنين الإمام علي بن أبي طالب ـ إصدار المستشارية الثقافية للجمهورية الإسلامية الإيرانية بدمشق.
- الحياة ـ الجزءان الخامس والسادس ـ لمحمد رضا الحكيمي ومحمد الحكيمي وعلي الحكيمي ـ مكتبة الألفين ـ الكويت.
- العدالة الاجتماعية في الإسلام ـ لسيد قطب.

باللغة الفرنسية:

1- Codes de la sécurité sociala et de la mutualité.
2- Jean - Jacques Dupeyroux: droit de la sécurité sociale.
3- M.Machecourt: Législation sociale. T.I...
4- Moéise Daham: Sécurité sociale et responsabilité.
5- L. De RiedmattenL Le problème sociale a travers l'histoire.
6- Jacques Doublet: Sécurité sociala.
7- A.Perraud - Charmantier - L. De Riedmatten: Lois sociales sécurité sociale - 6_{em} édit.
8- Paul Durand: La politique contemporaine de la sécurité sociale.

محتويات الكتاب

القسم الأول

الفصل الأول

الفصل الثاني

الفصل الثالث

الفصل الرابع

الفصل الخامس

الفصل السادس

الفصل السابع

الفصل الثامن

القسم الثاني

باب تمهيدي

الفصل الأول

الفصل الثاني

الباب الأول
مراحل وميدان تطبيق الضمان الاجتماعي

الفصل الأول

الفصل الثاني

الباب الثاني

الفصل الأول

الفصل الثاني

الفصل الثالث

الفصل الرابع

الفصل الخامس

الباب الثالث

إدارة الضمان الاجتماعي

الفصل الأول

الفصل الثاني

الباب الرابع

الفصل الأول

الفصل الثاني

الفصل الثالث

الباب الثالث
حل الخلافات

الفصل الأول

الفصل الثاني

الفصل الثالث

الفصل الرابع

